

UNIVERSITÉ DU QUÉBEC À CHICOUTIMI

ABSENTÉISME AU TRAVAIL : L'ABSENCE COMME MOYEN DE
RÉTABLIR L'ÉQUITÉ AU TRAVAIL LORS D'INIQUITÉS PERÇUES

MÉMOIRE PRÉSENTÉ
COMME EXIGENCE PARTIELLE
DE LA MAÎTRISE EN GESTION DES ORGANISATIONS

PAR
MANON ALBERT

JUILLET 2005





Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue
Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue

Mise en garde

La bibliothèque du Cégep de l'Abitibi-Témiscamingue et de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue a obtenu l'autorisation de l'auteur de ce document afin de diffuser, dans un but non lucratif, une copie de son œuvre dans Depositum, site d'archives numériques, gratuit et accessible à tous.

L'auteur conserve néanmoins ses droits de propriété intellectuelle, dont son droit d'auteur, sur cette œuvre. Il est donc interdit de reproduire ou de publier en totalité ou en partie ce document sans l'autorisation de l'auteur.

REMERCIEMENTS

Tout mémoire de maîtrise demande une implication totale de la part de l'étudiant mais l'appui de parents, de professeurs et d'amis a été un facteur important afin de terminer ce projet.

J'aimerais avant tout remercier mes parents. Sans compter leur support financier, ils ont été une source d'inspiration. Je remercie ma mère de m'avoir initiée aux lectures hétéroclites, passant de la biographie de personnages historiques aux grandes questions théologiques. C'est sa grande ouverture d'esprit sur le monde et sa propre soif d'apprendre qui m'ont alimentée tout au long de ce projet.

Je remercie mon père de m'avoir initiée à la philosophie humaniste, à la musique et à la science. Il a éveillé en moi la curiosité de comprendre ce qui se passe à l'intérieur de la « boîte à poux » des grands singes que sont les êtres humains.

Merci à François Villeneuve, professeur à l'UER en sciences de la gestion de l'UQAT. Sa grande capacité de bien m'encadrer et surtout sa très grande rigueur dans la façon de construire un projet de recherche m'ont permis de connaître l'ordre. Sans François, l'être éparpillée que je suis, serait encore à la première page, sans trop savoir comment procéder.

Merci à Pierre Sauvé, également professeur à l'UER en sciences de la gestion. C'est lui le responsable de cette aventure. Si Pierre n'avait pas eu la présence d'esprit de me présenter le programme de maîtrise en sciences de la gestion, je n'aurais pas eu la confiance pour le faire. Sans son support et surtout, la confiance qu'il a mis en moi, je n'aurais jamais terminé ce projet.

Merci à ma grande amie Josée. Elle m'a permis de pleurer sur ses épaules lorsque les obligations et les déboires de « maîtrisard » devenaient trop difficiles à supporter. Merci d'avoir écouté et enduré mes nombreuses jérémiades.

Finalement, un merci tout spécial à l'intention de Katia Quinchon, professeure à l'UQAT. Elle saura pourquoi.

TABLE DES MATIÈRES

Liste des figures	iv
Liste des tableaux	v
Résumé	ix
INTRODUCTION	1
CHAPITRE 1 La problématique de l'absentéisme	3
CHAPITRE 2 L'absentéisme au travail : une revue de la littérature	8
2.1 Définition de l'absentéisme	10
2.1.1 La mesure de l'absence	11
2.1.2 L'intentionnalité de l'absence	14
2.2 Les causes de l'absentéisme : approches et modèles	17
2.2.1 L'approche individuelle	18
2.2.1.1 L'absentéisme et l'insatisfaction au travail	20
2.2.1.2 L'absentéisme et le stress au travail	25
2.2.1.3 L'absentéisme et d'autres caractéristiques individuelles	28
2.2.2 L'approche psychosociale	35
2.2.3 L'approche économique	43
2.3 Synthèse	47
2.4 La question de recherche	52
CHAPITRE 3 Le cadre théorique et la méthodologie de recherche	53
3.1 Le cadre théorique et son modèle	53
3.2 La méthodologie de la recherche	62
3.2.1 L'approche quantitative	63
3.2.2 Le terrain de recherche	64
3.2.3 Les instruments de mesure	67
3.2.3.1 La variable dépendante	68
3.2.3.2 Les variables indépendantes et la variable médiatrice	69
3.2.3.2.1 La mesure de la perception de l'équité distributive	71
3.2.3.2.2 La mesure de la perception de l'équité procédurale	73
3.2.3.2.3 La variable de l'engagement affectif envers l'organisation	75
3.2.3.3 Les variables modératrices	76
3.2.4 La collecte et l'analyse des données	78
3.2.4.1 La collecte et sa démarche	78
3.2.4.2 Les outils d'analyse	81
3.2.5 Les biais et les limites de cette recherche	82

CHAPITRE 4	L'analyse des résultats	86
4.1	Présentation des données	86
4.1.1	Fiabilité des données	87
4.1.2	Description des données	89
4.1.2.1	Données descriptives et relatives à l'absentéisme	90
4.1.2.2	Données relatives à la perception de l'équité	92
4.1.2.3	Données relatives à l'engagement affectif	94
4.1.2.4	Données relatives aux variables biopsychosociales	95
4.2	Analyse des résultats	97
4.2.1	Tests des deux hypothèses principales	97
4.2.2	Tests des trois hypothèses secondaires	105
4.2.3	Tests des six hypothèses tertiaires	111
4.3	Synthèse de l'analyse et discussion	118
CONCLUSION		123
ANNEXE 1	Le questionnaire de recherche	128
ANNEXE 2	Lettre explicative présentée aux employés	131
ANNEXE 3	Page frontispice (formulaire de consentement)	132
ANNEXE 4	Distribution des données - contrôle exercé par l'employé	134
ANNEXE 5	La fréquence des absences sur une période de six mois	136
ANNEXE 6	Distribution des données - perception de l'équité distributive	140
ANNEXE 7	Distribution des données - engagement affectif des employés	144
ANNEXE 8	Distribution des données biopsychosociales	146
ANNEXE 9	Résumé des modèles d'équité distributive/absence	148
ANNEXE 10	Résumé des modèles engagement affectif/absence	154
RÉFÉRENCES		160

LISTE DES FIGURES

Figure		Page
2.1	Modèle causal de l'absentéisme	22
2.2	Modèle de l'absentéisme avec la satisfaction au travail comme variable médiatrice	24
2.3	Modèle de l'absentéisme sans variable médiatrice	24
2.4	L'absence de l'employé comme événement affectif	31
2.5	Modèle iniquité-absentéisme	33
2.6	Cadre résumé des recherches sur l'absentéisme	42
3.1	Modèle théorique mettant en relation iniquité distributive, iniquité procédurale, engagement affectif et absentéisme	54
3.2	Le processus mental de comparaison	55
3.3	Modèle théorique de la relation entre équité distributive, équité procédurale, engagement affectif, paramètres biopsychosociaux et absentéisme	59

LISTE DES TABLEAUX

Tableau		Page
3.1	Distribution en pourcentage du profil des agents de communication selon le sexe	65
3.2	Profil d'âge des agents de communication	66
3.3	Distribution en pourcentage du profil des agents de communication selon la scolarisation	66
3.4	Profil d'ancienneté des agents de communication au sein de l'organisation	66
3.5	Mesure de l'équité distributive et fiabilité de l'instrument selon le pré-test	72
3.6	Mesure de l'équité procédurale et fiabilité de l'instrument selon le pré-test	74
3.7	Mesure de l'engagement affectif et fiabilité de l'instrument selon le pré-test	75
3.8	Mesure du contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail et fiabilité de l'instrument selon le pré-test	77
4.1	Les coefficients de fiabilité des instruments de mesure	88
4.2	La fréquence des absences et la durée des absences des employés de l'échantillon sur une période de six mois (1 ^{er} juin 2004 au 30 novembre 2004)	91
4.3	La perception de l'équité distributive des employés de l'échantillon	93
4.4	La perception de l'équité procédurale des employés de l'échantillon	94

Tableau		Page
4.5	La perception de l'engagement affectif des employés de l'échantillon envers l'organisation	95
4.6	Résultats descriptifs des variables modératrices	96
4.7a	Résumé du modèle – équité distributive/fréquence totale d'absence	98
4.7b	ANOVA du modèle – équité distributive/fréquence totale d'absence	99
4.7c	Coefficients du modèle – équité distributive/fréquence totale d'absence	99
4.8a	Résumé du modèle – équité distributive/durée totale d'absence	100
4.8b	ANOVA du modèle – équité distributive/durée totale d'absence	100
4.8c	Coefficients du modèle – équité distributive/durée totale d'absence	100
4.9a	Résumé du modèle – équité/engagement affectif envers l'organisation	102
4.9b	ANOVA du modèle – équité/engagement affectif envers l'organisation	102
4.9c	Coefficients du modèle – équité/engagement affectif envers l'organisation	102
4.10a	Résumé du modèle – engagement affectif/fréquence totale d'absence	103
4.10b	ANOVA du modèle – engagement affectif/fréquence totale d'absence	104
4.10c	Coefficients du modèle – engagement affectif/fréquence totale d'absence	104

Tableau		Page
4.11a	Résumé du modèle – engagement affectif/ fréquence d’absence pour motif de maladie	105
4.11b	ANOVA du modèle – engagement affectif/ fréquence d’absence pour motif de maladie	105
4.11c	Coefficients du modèle – engagement affectif/ fréquence d’absence pour motif de maladie	105
4.12	Corrélations entre les variables modératrices, indépendantes et la variable médiatrice	107
4.13a	Résumé du modèle –ancienneté/équité distributive	108
4.13b	ANOVA du modèle – ancienneté/équité distributive	108
4.13c	Coefficients du modèle – ancienneté/équité distributive	108
4.14a	Résumé du modèle –ancienneté/équité procédurale	109
4.14b	ANOVA du modèle – ancienneté/équité procédurale	109
4.14c	Coefficients du modèle – ancienneté/équité procédurale	110
4.15	Corrélations entre les variables biopsychosociales, contrôle exercé par l’employé sur la tâche de travail et l’absentéisme	112
4.16a	Résumé du modèle – situation familiale/fréquence totale d’absence	113
4.16b	ANOVA du modèle – situation familiale/fréquence totale d’absence	114
4.16c	Coefficients du modèle – situation familiale/ fréquence totale d’absence	114

Tableau		Page
4.17a	Résumé du modèle – situation familiale/fréquence d'absence autorisée	114
4.17b	ANOVA du modèle – situation familiale/fréquence d'absence autorisée	114
4.17c	Coefficients du modèle – situation familiale/fréquence d'absence autorisée	115
4.18a	Résumé du modèle – situation familiale/durée totale d'absence	115
4.18b	ANOVA du modèle – situation familiale/durée totale d'absence	115
4.18c	Coefficients du modèle – situation familiale/durée totale d'absence	115
4.19a	Résumé du modèle – situation familiale/durée d'absence autorisée	116
4.19b	ANOVA du modèle – situation familiale/durée d'absence autorisée	116
4.19c	Coefficients du modèle – situation familiale/durée d'absence autorisée	116
4.20a	Résumé du modèle – sexe/fréquence d'absence non autorisée	117
4.20b	ANOVA du modèle – sexe/fréquence d'absence non autorisée	117
4.20c	Coefficients du modèle – sexe/fréquence d'absence non autorisée	117

RÉSUMÉ

L'objet de cette recherche porte sur le phénomène de l'absentéisme au travail. Les chercheurs, depuis plus de 30 ans, ont testé plusieurs modèles théoriques expliquant les causes probables de ce phénomène. Les recherches portant sur l'absentéisme reposent sur trois approches essentielles : l'approche individuelle, l'approche psychosociale et l'approche économique.

L'absentéisme et ses modèles causaux font appel à plusieurs variables d'ordre psychologique, social, contextuel ou économique. Le cadre théorique choisi pour cette recherche provient d'une étude effectuée par De Boer et coll. (2002). Le modèle met en relation l'absentéisme et les iniquités perçues provenant du contexte de travail. En s'appuyant, entre autres, sur la théorie de l'équité d'Adams (1965 dans De Boer et coll., 2002), l'absence au travail serait un mécanisme de restitution de l'équité.

Afin de tester ce modèle causal, cette recherche fait appel à un terrain composé de travailleurs salariés d'une entreprise québécoise oeuvrant dans l'industrie des centres de contacts avec la clientèle. Les employés de l'organisation ont été sondés par un questionnaire construit d'énoncés mesurant la perception d'équité, la perception de l'engagement affectif et des paramètres biopsychosociaux venant raffiner le modèle et permettant d'explorer de nouvelles avenues.

Onze hypothèses de recherche, soit deux hypothèses principales, trois hypothèses secondaires et six hypothèses tertiaires, ont été formulées à partir du modèle théorique choisi dans le cadre de cette étude.

L'objectif primordial de cette recherche était de tester les deux hypothèses principales suivantes :

H₁ : *L'équité distributive a un effet direct et négatif sur l'absentéisme.*

H₂ : *L'équité procédurale, à travers ses effets positifs sur l'engagement affectif, a un effet indirect et négatif sur l'absentéisme.*

À partir des données fournies par les questionnaires et l'employeur concernant l'absence au travail, le chercheur a été en mesure d'effectuer une analyse par régressions linéaires entre les perceptions de l'équité au

travail des employés et leur comportement d'absentéisme. Les résultats de ces analyses ne permettent pas la confirmation complète de ces deux hypothèses principales. Le seul élément confirmé concerne l'hypothèse H₂. Effectivement, il est démontré statistiquement que l'équité procédurale agit positivement sur l'engagement affectif. Par contre, l'engagement affectif agit sur le comportement d'absentéisme seulement dans les cas d'absence pour motif de maladie.

Les tests concernant les neuf autres hypothèses de recherche à titre d'exploration, ont permis de tirer les constats suivants : l'ancienneté au travail affecte la perception de l'équité; le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail agit sur la perception de l'équité au travail; et la situation familiale de l'employé a été corrélée avec l'absence autorisée.

L'analyse des résultats de cette recherche a permis au chercheur de présenter trois nouvelles pistes de recherche et futures recherches portant sur : a) les relations de dépendance entre l'engagement affectif d'un employé envers l'organisation, la perception de la gravité de l'état de santé et le comportement d'absentéisme; b) la culture organisationnelle du terrain de recherche et la mesure des cultures d'absences potentielles, faibles ou fortes; et c) la tolérance des organisations envers les absences des employés ayant des responsabilités familiales.

Les conclusions retenues font état de l'importance d'effectuer les recherches sur l'absentéisme dans une visée interdisciplinaire provenant des trois approches, individuelle, psychosociale et économique.

Liste de mots clefs : absentéisme au travail; iniquité au travail et absence du travailleur; gestion de l'absentéisme; sciences de la gestion et absentéisme; comportement organisationnel et absentéisme

INTRODUCTION

Ce mémoire, présenté comme exigence partielle à la maîtrise en gestion des organisations, tient comme principal objet l'étude de l'absentéisme au travail comme moyen de rétablir les iniquités perçues par les travailleurs dans un contexte donné. Ce mémoire présente donc la recherche qui a été effectuée à des fins d'investigation sur ce phénomène. Il est composé de quatre chapitres.

Le premier chapitre expose le phénomène de l'absentéisme au travail comme problématique actuelle en sciences de la gestion. Les statistiques provenant de différentes sources à travers le monde, démontrent que ce phénomène est en expansion et préoccupant pour les organisations. Cette problématique est coûteuse tant au point de vue financier qu'au point de vue humain.

Le deuxième chapitre fait état de la revue de littérature concernant l'absentéisme au travail. Cette revue permet de constater qu'il y a trois grandes approches de recherche sur ce phénomène : une approche individuelle qui tente d'expliquer l'absence à partir de la dynamique psychologique du travailleur; une approche psychosociale qui tente d'expliquer l'absentéisme principalement à partir du contexte d'échanges entre les travailleurs et l'organisation; une approche économique qui tente d'expliquer l'absence à partir de la dynamique des lois du marché et d'un processus du choix le plus avantageux autant pour l'entreprise que pour le travailleur.

Le troisième chapitre dévoile le cadre théorique désigné canevas de cette étude. À partir de ce canevas, 11 hypothèses de recherche sont formulées. De ces dernières, deux hypothèses font l'objet d'une attention particulière. Ces deux hypothèses principales sont les suivantes :

H₁ : *L'équité distributive a un effet direct et négatif sur l'absentéisme.*

H₂ : *L'équité procédurale, à travers ses effets positifs sur l'engagement affectif, a un effet indirect et négatif sur l'absentéisme.*

Les neuf autres hypothèses de cette recherche sont émises à titre d'exploration afin de permettre au chercheur d'entrevoir de nouvelles pistes.

De surcroît, ce troisième chapitre présente le terrain de recherche et la démarche méthodologique qui permettent de vérifier et de tester les hypothèses émises. À partir d'une approche quantitative, les dimensions (variables) reliées au modèle théorique font l'objet de mesures. Un questionnaire est donc construit afin de mesurer lesdites variables. Finalement, ce chapitre divulgue les biais et les limites reliés à cette recherche et à la méthodologie choisie.

Le quatrième et dernier chapitre de ce mémoire présente les résultats de la recherche. À partir des analyses de régressions linéaires et de tests bilatéraux, les hypothèses font l'objet de confirmations partielles et d'infirmer. L'analyse est suivie d'une discussion relatant de nouvelles questions, de nouvelles hypothèses et surtout de nouvelles pistes à des fins de futures recherches.

CHAPITRE 1

La problématique de l'absentéisme

L'absentéisme est un phénomène qui mérite de l'attention. En effet, depuis plusieurs décennies, des chercheurs se sont penchés sur la question de l'absence au travail. L'importance et la pertinence de la compréhension du phénomène au point de vue des sciences de la gestion ne sont plus à démontrer.

Notamment, les gestionnaires considèrent l'absentéisme comme un problème des plus préoccupant. En effet, comme le souligne Llapasset (1990), une enquête menée aux États-Unis par le *Bureau of National Affairs* en 1985, démontre que 60% des entreprises sondées estiment que l'absentéisme était l'un des problèmes les plus sérieux pour leurs organisations.

Toujours selon Llapasset (1990), une enquête effectuée en 1987 auprès de gestionnaires de grandes entreprises de Montréal, plus de 78% des répondants jugent que l'absentéisme est un problème important au sein de leurs organismes.

Dans le même ordre d'idées, le Conseil médical du Québec (2001 :17) rapporte que la firme internationale d'experts conseils en ressources humaines Watson Wyatt constate « qu' [au Canada], en 2000, les coûts directs occasionnés par l'absentéisme au travail et les cas d'invalidité s'élèvent à 7,1% de la masse salariale et à 17% lorsqu'on inclut les coûts

indirects, remplacement et perte de productivité ». Cette firme a aussi constaté que

*« [the] short-term absence costs, as a percentage of total payroll costs, have more than doubled from 2% in 1997 to 4,2%; long-term disability costs, as a percentage of total payroll costs, have increased by 8% since 1997; the average cost of employee absenteeism in Canada is now 3 550\$ per employee per year ».*¹

Parallèlement, Akyeampong (2004) de Statistiques Canada, constate une croissance de l'absentéisme depuis les trois dernières années. Le taux d'absentéisme serait passé à 7,3% en 2003 comparativement à 6,3% pour l'année 2000. Ceci représente une tendance de croissance qui remonte à 1997. Le taux d'absentéisme à cette période était seulement de 5,5%. Par conséquent, depuis 1997, le nombre de jours perdus par travailleur dans l'année passe de 7,4 jours à 9,1 jours pour 2003.

De plus, il semble que ce phénomène soit aussi présent dans plusieurs pays industrialisés. Bon nombre d'articles et de recherches portant sur le sujet proviennent autant de l'Amérique du Nord que de l'Europe, principalement du Royaume-Uni, des Pays-Bas et des pays scandinaves. À titre d'exemple, les entreprises irlandaises ont perdu plusieurs millions de livres sterling en matière de coûts relatifs à l'absentéisme. Le travailleur irlandais se serait absenté en moyenne 11 jours au cours de la dernière année de travail, ce qui représente pour l'ensemble des travailleurs de ce pays, 12 millions de journées perdues de travail en un an².

¹ www.watsonwyatt.com/news/press.asp?ID=6980, le 7 mars 2005.

² Flood, Dianne. <http://hr.monster.ie/articles/absenteeism>, le 7 mars 2005.

Le même phénomène est enregistré selon les statistiques de la Finlande. En 2000, le travailleur finnois a perdu, en moyenne, l'équivalent de huit jours de travail durant l'année³. Le problème n'est pas récent. En Suède, un sondage effectué en 1993 a démontré que le taux moyen d'absentéisme hebdomadaire avait été de 7,9%.

Aux États-Unis, selon un sondage du CCH (*Commerce Clearing House Inc.*), les coûts moyens annuels de l'absentéisme par employé ont été de 789 dollars américains en 2001 soit en augmentation par rapport aux coûts de 1999, évalués à 602 dollars américains par employé⁴.

Selon un rapport du Royal Australasian College of Physicians (1999 : 7), les médias australiens ont fait de l'absentéisme leurs choux gras en décrivant cette problématique comme un sport national - « *a great Australian pastime* ». De surcroît, ce rapport indique que les taux d'absentéisme sont comparables entre les différents pays industrialisés.

Bref, la problématique de l'absentéisme est d'une importance fondamentale pour les sociétés industrialisées, et cela considérant les divers impacts négatifs tant pour l'organisation que pour ses employés et sa clientèle.

Premièrement, il faut se rappeler que l'absentéisme représente des coûts directs et indirects pour l'entreprise affectée par ce problème. Par ailleurs, Gandz et Mikalachi (1980, dans Llapasset, 1990), ont divisé les effets de

³ Helsingin Sanomat International Edition (2000).
<http://www2.helsinginsanomat.fi/english/archive/news.asp?id=20001205IE13>
 le 7 mars 2005.

⁴ SmartPros Editorial Staff. *Absenteeism Costs Companies More Than Ever, Survey Reveals*, le 21 juin 2002.

l'absentéisme sur l'organisation en cinq catégories : les coûts salariaux directs comme le paiement d'heures supplémentaires ou les coûts du surplus de personnel; les coûts indirects comme l'assurance salaire ou les indemnités hebdomadaires; les pertes de productivité; les coûts administratifs comme le contrôle des absences; les pénalités associées aux retards de livraison des commandes.

Deuxièmement, selon le Royal Australasian College of Physicians (1999), l'absentéisme dans un milieu travail peut engendrer un fardeau additionnel pour l'employeur et les employés, spécialement durant les moments critiques et les processus clefs de la production. Par exemple, lorsqu'un employé s'absente, le management doit, dans certains cas, effectuer des changements dans le cours des opérations. Cela peut se traduire par le surcroît de travail pour les employés présents ou par l'élimination temporaire de certains services. Donc, les effets de l'absentéisme sont plus prononcés lorsque les tâches des employés sont interdépendantes :

« Indeed with many complex, specialised and technological processes, operations cannot proceed without a full complement of staff. Operations may not be able to continue without the required resources and/or materials. Just in time processes, for example, whilst offering economic savings, are very vulnerable ». (Royal Australasian College of Physicians, 1999 : 10)

En plus des forts effets financiers négatifs qu'occasionne l'absentéisme, il existe aussi des effets moins palpables. L'absence d'un employé peut entraîner non seulement des conséquences sur les coûts mais aussi sur le moral des employés présents au travail. Le problème de l'absentéisme peut générer de la frustration chez les superviseurs, diminuer la qualité des produits ou des services et ainsi qu'entraîner des effets négatifs sur la satisfaction des clients internes et externes, voir même une perte de la clientèle.

Tout compte fait, la traduction des impacts négatifs de l'absentéisme en impacts financiers incite les entreprises à considérer l'absentéisme comme un problème important. Dans un contexte de mondialisation, la compétitivité locale et internationale d'une entreprise repose souvent sur la rationalisation quoique l'on oublie parfois les coûts cachés :

« [I]abour costs spring first to mind when a company wants to reduce overheads. But while initial attempts to control these almost always focus on direct costs such as wages and benefits or employee numbers, other costs remain hidden. One of those is absenteeism »⁵.

Toutefois, bien que les entreprises cherchent à enrayer la problématique de l'absentéisme, Harrison et Price (2003: 204) souligne que *« despite an extensive empirical effort, absence [...] remain widespread, frustrating, and potentially costly problems in organizations (Goodman & Garber, 1988; Harrison & Martocchio, 1998; Johns, 1997) »*. Cette citation révèle clairement que l'absentéisme est toujours au coeur des préoccupations des gestionnaires. Ainsi, l'absentéisme constitue une problématique en management, toujours actuelle et pertinente comme objet de recherche.

Le prochain chapitre consiste donc en une revue de la littérature traitant de l'absentéisme au travail. Cette recension des écrits présente les principales approches et différents modèles portant sur le phénomène de l'absentéisme.

⁵ Flood, Dianne. *Absenteeism*. hr.monster.ie/articles/absenteeism, le 7 mars 2005.

CHAPITRE 2

L'absentéisme au travail : une revue de la littérature

Suite à une recension de plus de 30 articles scientifiques portant sur l'absentéisme, une définition universelle de ce terme n'est pas au rendez-vous. D'ailleurs, plusieurs auteurs n'offrent aucune définition conceptuelle. Cette réalité rend difficile l'interprétation de la littérature et la comparaison entre les résultats de recherche.

Toutefois, des caractéristiques communes émergent des articles de recherche et des écrits de ceux et celles qui proposent une définition conceptuelle de l'absentéisme. Ces caractéristiques démontrent que le concept d'absentéisme au travail repose sur deux éléments clefs : a) l'absentéisme est un phénomène mesurable et b) l'absentéisme s'explique par la combinaison de plusieurs causes.

D'un autre côté, les causes ou motifs qui mènent un travailleur à s'absenter ne font pas l'unanimité chez les auteurs consultés. En outre, et à l'instar de Kaiser (1998), il existe trois tendances observées de recherche. L'absence peut exprimer des comportements individuels, psychosociaux et économiques. Par ailleurs, selon Johns (2003 : 159), un problème essentiel de la recherche est que l'absentéisme « [...] is acutally a variety of behaviors with different causes masquerading as a unitary phenomenon (Johns & Nicholson, 1982) ». Par conséquent, c'est un phénomène complexe qui, à l'heure actuelle, ne peut pas s'expliquer par un modèle universel.

Cette revue de la littérature sur l'absentéisme au travail est composée de quatre sections. La première section présente les différentes définitions de l'absentéisme proposées par les auteurs ainsi que les notions de mesure de l'absence et de son intentionnalité. La deuxième section présente les trois tendances observées par Kaiser (1998) soit l'approche individuelle, l'approche psychosociale et l'approche économique. De plus, cette section fait état des principaux fondements théoriques et modèles de l'absentéisme, rattachés à leurs approches spécifiques. La troisième section fait état de la synthèse des trois approches proposées en indiquant les aspects divergents et convergents de ces dernières. Enfin, une synthèse nous conduit vers une question de recherche exposée dans la quatrième partie de ce chapitre.

2.1 Définition de l'absentéisme

Comme il a été souligné précédemment, il n'existe pas de définition standard du concept d'absentéisme au travail à travers la littérature. De surcroît, plusieurs travaux n'affichent aucune définition. Toutefois, parmi les ouvrages consultés, quelques auteurs définissent ainsi l'absentéisme :

- selon Martocchio et Jimeno (2003: 230), « [...] *absence is an individual's lack of physical presence at a given location and time when there is a social expectation for him or her to be there* »;
- selon Harrison et Price (2003: 204), « *absenteeism is lack of physical presence at a behavior setting when and where one is expected to be* »;
- selon Steel et Rentsch (2003: 193), « *absence is defined as [an] employee non-appearance for scheduled work* »;
- selon le Royal Australasian College of Physicians (1999: 8), « *a more generalised definition of absenteeism (unplanned absence) includes non-attendance at work where work attendance is scheduled* »;
- selon Farrell et Stamm (1988: 212), « *employee absence refers to employee non-appearance for scheduled work* »;

- finalement, selon Brooke (1986: 349), « *absenteeism refers to the non-attendance of employees for scheduled work (Gibson, 1966; Johns, 1978; Jones, 1971). The definition distinguishes absenteeism from other forms of non-attendance such as vacations or temporary duty which are arranged in advance, and specifically seeks to avoid a judgment of legitimacy associated with the absence event. It also does not distinguish between paid and unpaid absence* ».

Somme toute, deux éléments clefs ressortent de ces définitions recensées : a) la non présence d'un employé au travail et b) le non-respect d'une attente sociale ou de l'horaire de travail. Ce deuxième élément est important car il établit la distinction entre l'absence au travail et la non présence attribuable aux vacances ou aux congés fériés, par exemple.

2.1.1 La mesure de l'absence

L'absentéisme se définissant généralement par l'absence d'un employé au travail en fonction d'un horaire entendu et reconnu par l'employé et son employeur, il ressort de la littérature que l'absence s'exprime sous deux types de mesures : la durée et la fréquence. Selon Steel (2003 : 244), ces deux types de mesure « [...] *have become so ingrained in the lore of absence research that meta analysts chose to frame their discussions around the two types of metrics (Farrell & Stamm, 1988; Hackett & Guion, 1985; Scott & Taylor, 1985)* ».

La notion de la durée de l'absence donne une sensibilité chronologique au concept de l'absentéisme. Cette mesure de temps, selon Steel (2003), peut s'exprimer par la somme d'unité de temps, par exemple, les jours, qu'un employé est absent du travail. Cette mesure de temps permet de pouvoir graduer la gravité des absences, par exemple, l'employé qui ne s'absente qu'une seule fois durant 20 jours consécutifs dans une période donnée par opposition à l'employé qui s'absente cinq fois et non consécutivement, une journée à la fois pour la même période. Selon Steel (2003: 244), « *[this exemple] would assign a higher absence value to [the first individual]* ».

Par conséquent, les absences peuvent donc être qualifiées de courte durée ou de longue durée. Cette qualification dépend aussi des organisations touchées par le phénomène. Une entreprise peut qualifier une absence de longue durée si l'employé s'absente pour plus de sept jours consécutifs tandis qu'une autre peut la qualifier de longue durée si l'individu s'absente pour plus de quatre jours consécutifs. Il n'existe pas de règle précise à cet égard. Cependant, toujours selon Steel (2003), il semble que l'absence de courte durée soit fréquemment représentée par une journée d'absence ou moins.

Dans un tout autre ordre d'idées, les chercheurs ont aussi fait appel à la notion de fréquence d'absence. Selon Bakker et coll. (2003 : 2), la fréquence d'absence se définit par « *the number of spells or times an individual has been absent during a particular period, regardless of the length of each of those spells* ». Dans le cas de l'exemple mentionné précédemment, l'individu s'étant absenté à plusieurs reprises lors d'une période donnée obtiendrait une mesure de fréquence plus élevée (soit cinq épisodes d'absence) comparativement au premier individu (soit un seul épisode d'absence).

Tout bien pesé, la mesure de l'absence est un élément essentiel à la recherche car selon les constations de Bakker et coll. (2003), les différentes mesures de l'absence sont les résultats de différents procédés. En effet comme le souligne Léonard et coll. (1987 : 775), « [p]lusieurs travaux d'envergure ont montré que l'absence est une variable multidimensionnelle. Plus exactement, certaines mesures d'absence se sont révélées être totalement indépendantes d'autres (Kerr et coll., 1951; Chadwick-Jones et coll., 1982; Hackett et Guion, 1985)».

Ceci signifie que les causes influençant l'individu à s'absenter, seraient différentes selon la mesure de l'absence. D'autre part, la tradition de recherche en absentéisme associe la mesure de l'absence aux intentions, c'est-à-dire à l'absentéisme de volontaire et d'involontaire. Chadwick-Jones, Brown, Nicholson et Sheppard (1971, dans Steel, 2003 : 244) :

« argued that voluntary absence episodes, like “skip days” and “attitude-adjustment days” are more likely to appear in the form of short duration, 1-day absences. [They] propose that frequency measures may be appropriately viewed as measures of voluntary absenteeism. Time lost measures, in contrast, were said to be more indicative of involuntary absenteeism ».

En fait, la mesure de fréquence possède la cote de popularité auprès de nombreux chercheurs car d'une part, cette mesure a démontré plus de stabilité dans les résultats de recherche comparativement à la mesure de durée de l'absence (Steel, 2003) et, d'une autre part, « *it is believed to indicate volition, because episodes more than duration are related to productivity, and because frequency is taken as a measure of morale and effectiveness* » (Farrell et Stamm, 1988 : 212).

2.1.2 L'intentionnalité de l'absence

La tradition de recherche associe les absences de longue durée à des causes ou raisons involontaires et les nombreux épisodes d'absence de courte durée à un processus volontaire de l'employé. Cette notion d'intentionnalité complexifie la compréhension du phénomène de l'absentéisme au travail. Voyons, en premier lieu, ce qui concerne l'absentéisme involontaire.

Tout d'abord, l'absence involontaire résulterait d'une cause qui échappe au contrôle de l'individu. Ces causes proviendraient d'un concours de circonstances propre à chacun des individus, par exemple une maladie grave rendant les employés invalides et incapables d'effectuer leur travail ou un embouteillage causé par un accident empêchant ces derniers de se rendre au travail. L'absence involontaire est souvent associée à l'expression d'invalidité de longue durée. Le caractère de longue durée est vérifiable dans ce sens où il n'est pas rare pour l'employeur de demander des pièces justificatives comme un papier du médecin pour justifier une absence prolongée. Dans un tel cas, la maladie est considérée comme une cause qui échappe au contrôle de l'individu.

Toutefois, la notion d'invalidité ne se traduit pas uniquement en matière de longue durée. Les employeurs ne font pas appel systématiquement à un processus de justification externe pour expliquer l'absence. Comme l'indique Steel (2003 : 246), « *exceptions exist, but most typical means organizations have for classifying absences [...] is to rely on the self-report information provided by the employees themselves* ».

Un employé peut donc être malade et incapable d'effectuer son travail sur une courte durée. Il n'a alors qu'à aviser son employeur, sans pièce justificative médicale. Cela dit, si l'absence peut s'expliquer par des causes involontaires et hors de contrôle de l'employé qui s'absente, cela peut aussi résulter du choix de ce dernier.

En effet, les chercheurs s'intéressent aussi à l'aspect volontaire de l'absence et surtout à l'intentionnalité de l'absence, soit les motifs qui conduisent un employé à s'absenter volontairement. Selon Steel et Rentsch (2003), l'approche traditionnelle de recherches sur l'absentéisme repose essentiellement sur le paradigme que l'absence est une décision de l'individu.

Plus précisément, selon Fichman (1984, dans Llapasset, 1990), l'absence volontaire résulterait d'un processus de prise de décision voire un processus cognitif conscient. Parallèlement, Foucher (1990, dans Llapasset 1990), rattache des réactions affectives, en plus du processus cognitif, à la prise de décision.

L'absence volontaire pourrait donc être le résultat d'un processus cognitif ou émotif selon le cas. Par exemple, selon Steel (2003 : 247), « *it is still usually the employee who will decide whether the malady is incapacitating enough that it warrants skipping a day's work* ». Ce qui signifie qu'un employé peut volontairement s'absenter du travail et ce, même dans le cas où il est atteint d'une maladie, généralement reconnue comme un motif d'absence involontaire.

En s'inscrivant dans le paradigme que l'absentéisme résulte du choix personnel d'un individu et en reconnaissant que cette prise de décision est un processus influencé par des facteurs tant individuels que psychosociaux et économiques, force est de constater que l'absentéisme au travail est un phénomène très complexe qui fait appel à plusieurs variables. Théoriquement, il y a autant de causes à l'absentéisme que d'individus qui s'absentent.

Cela nous conduit à la prochaine section, soit aux trois grandes approches de l'explication des causes de l'absentéisme : l'approche centrée sur l'individu, l'approche psychosociale et l'approche économique.

2.2 Les causes de l'absentéisme : approches et modèles

Quelles sont les causes qui conduisent un employé à s'absenter? Le débat est ouvert depuis au moins les 30 dernières années. La complexité du phénomène a dirigé les chercheurs dans plusieurs directions. Les nombreuses recherches s'inscrivent dans différentes approches ou écoles de pensée, générant ainsi des modèles explicatifs propres à chacune d'elles.

Selon Bélanger et coll. (1991), le domaine du comportement organisationnel a tenté d'identifier les facteurs multiples associés au phénomène de l'absentéisme et surtout à leurs positions relatives dans des cadres conceptuels cohérents. De plus, malgré les métas modèles de causalité, ces derniers sont, toujours selon Bélanger et coll. (1991), souvent décevants car ils sont trop complexes et difficilement testables.

Selon Kaiser (1998), il existe trois principales approches de recherche sur l'absentéisme : individuelle, psychosociale et économique. Tout d'abord, l'approche individuelle est principalement basée sur les principes de psychologie industrielle et du comportement organisationnel. Ensuite, l'approche psychosociale reconnaît que l'absence d'un individu est aussi influencée par le contexte social du travail. Finalement, l'approche économique est centrée sur des notions d'instrumentalité et de réciprocité. Par conséquent, cette revue de la littérature présente les trois approches dominantes.

2.2.1 L'approche individuelle

Selon Shimon et coll. (2002 : 102), le concept de satisfaction au travail est « l'une des plus anciennes thématiques de recherche en psychologie du travail et des organisations ». Il n'est donc pas surprenant de concevoir que les premiers chercheurs aient tenté d'expliquer l'absentéisme comme la manifestation de l'insatisfaction au travail.

Par conséquent, les premières études empiriques sur l'absentéisme ont presque exclusivement cherché à confirmer l'hypothèse que l'absentéisme est inversement corrélé à la satisfaction au travail (Kaiser, 1998). Goldberg et Waldman (2000 : 665) vont dans le même sens en indiquant que « *[the] theory development in absenteeism literature has followed a number of general themes. One of the more common models proposes absenteeism is largely a behavioral response to dissatisfaction with some aspect of one's job* ».

D'autre part, certains chercheurs ont tenté d'expliquer le phénomène de l'absentéisme par le biais des théories du stress. Selon Léonard et coll. (1987 : 775), l'absence refléterait un mécanisme d'auto défense comme moyen d'adaptation au stress :

l'absentéisme et [sa contrepartie] l'assiduité résulteraient de la pression exercée par les exigences de l'environnement subjectif de travail. Elles serviraient de moyens d'adaptation au travailleur afin de transiger avec le type de stress perçu.

Ainsi, d'une certaine façon, l'absentéisme s'apparenterait à une conduite d'évitement ou une diminution de la fréquence d'exposition au facteur de stress ou facteur anxiolytique (Kaplan et Sadock, 1991). Bakker et coll. (2003 : 2) corroborent cela et ajoutent que :

« [the] absence behavior is a reaction to job stress, where is conceived as a failure to cope with job demands. This explanation stipulates that absenteeism may be used as a coping mechanism to deal with job strain and that it is not simply a behavioral reaction to dissatisfaction (Johns, 1997) ».

Par le fait même, on s'éloigne du modèle classique de mise en relation de l'absentéisme et de l'insatisfaction au travail.

Enfin, l'expérience de la recherche sur l'absentéisme mène les chercheurs à s'interroger sur d'autres caractéristiques individuelles mises en relation avec le comportement d'absentéisme. Certains chercheurs ont tenté d'expliquer le phénomène par les caractéristiques telles que les traits de personnalité, l'humeur et la perception de l'équité pour ne nommer que ces derniers.

Cependant il ne faut pas oublier que les construits conceptuels des éléments tels que l'insatisfaction au travail ou le stress font appels à une multitude de variables et sont des éléments complexes à définir. C'est d'ailleurs pour cela que plusieurs modèles théoriques ne font pas appel à la simple relation entre une unique variable individuelle et l'absentéisme mais un ensemble de variables conceptuelles. Les relations s'expliquent par des liens directs et indirects.

2.2.1.1 L'absentéisme et l'insatisfaction au travail

Comme il a été mentionné précédemment, les premières recherches empiriques cherchant à expliquer le phénomène de l'absentéisme « *[were] almost exclusively focused on the hypothesis that absenteeism is inversely related to individual job satisfaction (see Brayfield & Crockett, 1955)* » (Kaiser, 1998 : 80). Le mécanisme derrière ce principe repose sur l'idée que l'employé insatisfait de certaines conditions de travail cherchera à éviter ces conditions. Plusieurs recherches ont tenté de démontrer cette relation.

Par contre, comme proposé par Hackett (1989, dans Kaiser, 1998), la notion d'un lien fort et direct entre l'absence et l'insatisfaction apparaît être beaucoup trop simpliste. Premièrement, il faut pouvoir définir le concept de satisfaction au travail. Deuxièmement, les éléments qui composent le construit de la satisfaction au travail peuvent-ils indépendamment être mis en relation avec l'absence de l'employé ou doivent-ils absolument agir sous les auspices de l'insatisfaction au travail?

Troisièmement, Hackett (1989, dans Kaiser 1998 : 80) suggère que « *the link between job satisfaction and work-related behaviors is likely to lie in the intrinsically motivating aspects of work* ». Cet aspect de motivation devient un élément de transition. Ainsi, l'insatisfaction au travail n'est plus en lien causal direct mais indirect.

Selon les recherches consultées, il existe une forme de chronologie dans la création de modèle explicatif de l'absentéisme ayant comme variable la satisfaction au travail. Les premiers à avoir inventé un modèle explicatif de l'absentéisme sont Steers et Rhodes (1978, dans Kaiser, 1998).

Ces derniers ont reconnu la complexité du phénomène. Ils ont mis sur pied un modèle théorique à partir de la synthèse de 104 recherches empiriques sur l'absentéisme. Ils ont conclu que

« [the] attendance (and hence, absence) is directly influenced by two primary factors – attendance motivation and ability to come to work, where attendance motivation is largely influenced by satisfaction with the job situation and by economic, social, and personal pressures to attend » (Kaiser, 1998 : 81).

Ce modèle repose principalement sur les variables d'influence suivantes : la situation du travail (genre de poste ou d'activités, niveau hiérarchique, style de gestion, etc.); les valeurs et les attentes de l'individu; les caractéristiques personnelles (âge, ancienneté, le sexe, l'éducation); la satisfaction au travail; les pressions incitantes à la présence au travail (conditions économiques, normes du groupe de travail, éthique personnelle); la capacité à être présent au travail (maladies, accidents et responsabilités familiales).

En 1978, Steers et Rhodes étaient conscients que le modèle proposé était incomplet. D'ailleurs, ils ont décrit leur travail comme étant de nature évolutive et ont proposé aux futurs chercheurs de le tester et d'y apporter des modifications.

Dans le même ordre d'idées, Brooke (1986) a mis sur pied un modèle explicatif (voir figure 1) qui s'inspire du modèle de Steers et Rhodes (1978). Ce modèle causal reconnaît la complexité du phénomène et repose aussi sur l'influence indirecte de l'insatisfaction au travail sur l'absentéisme. Le modèle de Brooke (1986) est composé de dix variables exogènes et de cinq variables endogènes. L'ordre des variables exogènes et endogènes représente une série d'hypothèses qui détermine

le processus de relations ou d'influences directes et indirectes sur l'absence. Les variables exogènes expriment les influences indirectes car elles affectent surtout les variables endogènes de la satisfaction au travail (*job satisfaction*), d'implication au travail (*job involvement*), d'état de santé (*health status*), d'engagement (*commitment*) et de problème d'alcoolisme (*alcohol involvement*).

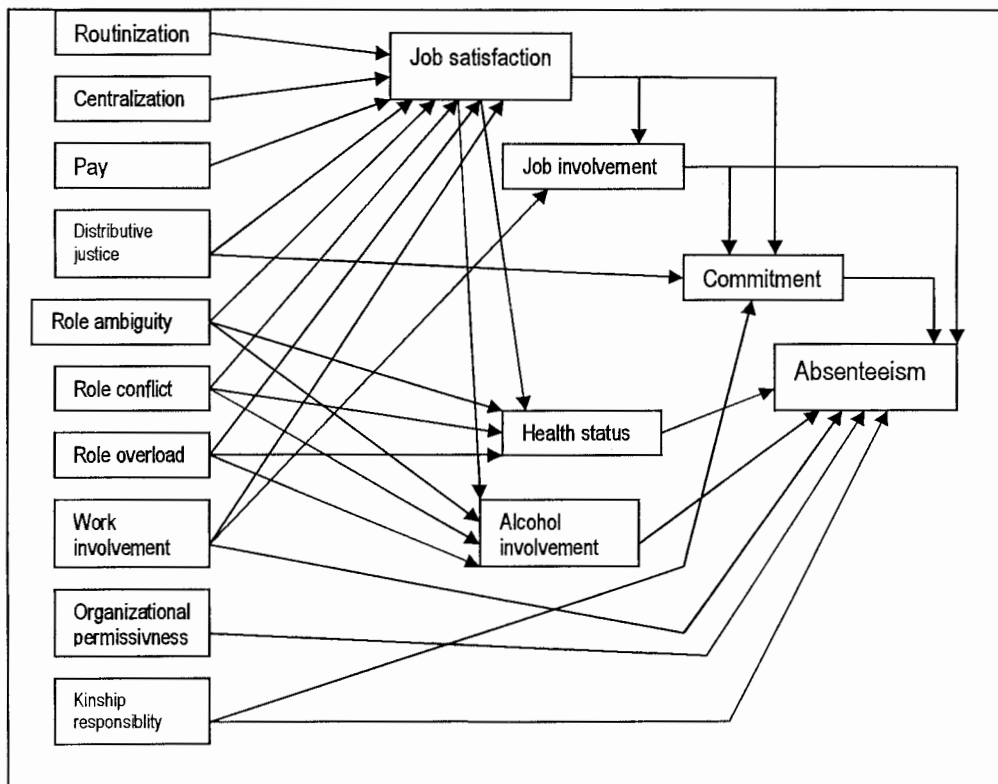


Figure 2.1 Modèle causal de l'absentéisme. (*Path diagram of the causal model of absenteeism*). (Tirée de Brooke, 1986.)

Brooke et Price (1989 : 15) ont testé empiriquement ce modèle et parviennent aux conclusions suivantes :

« [e]mployees with higher levels of overall satisfaction with their jobs were found to be absent less frequently. Job satisfaction completely mediated the effects of routinization and work involvement on absenteeism and partially mediated the effects of centralization and role ambiguity. Satisfaction, in turn, was a significant determinant of job involvement, commitment and health status, although these other intervening variables were not significant determinants of absenteeism. »

Ils indiquent par ailleurs que leurs résultats concernant les facteurs déterminants de la satisfaction au travail et la relation entre satisfaction au travail et absentéisme appuient le modèle proposé.

De plus, Brooke et Price (1989) soulignent que, puisque le modèle était inspiré de celui de Steers et Rhodes (1979), les résultats soutiennent aussi le concept de la satisfaction au travail comme une variable clef du modèle théorique.

Dans un autre ordre d'idées, Goldberg et Waldman (2000) ont démontré que la satisfaction au travail n'est pas une variable médiatrice comme proposé par le modèle empirique de Brooke (1986) et le modèle théorique de Steers et Rhodes (1978).

En se basant sur les variables de ces derniers, Goldberg et Waldman (2000) ont testé deux modèles, l'un utilisant la satisfaction au travail comme élément médiateur (voir figure 2.2), l'autre en l'éliminant complètement (voir figure 2.3).

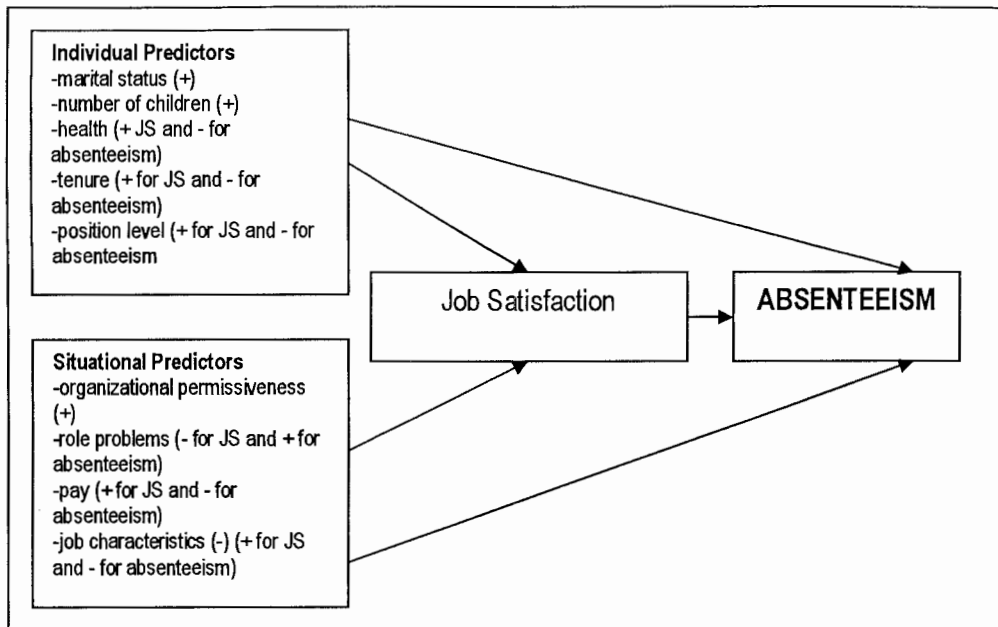


Figure 2.2 Modèle de l'absentéisme avec la satisfaction au travail comme variable médiatrice. (*Mediated model of absenteeism*). (Tirée de Goldberg et Waldman, 2000.)

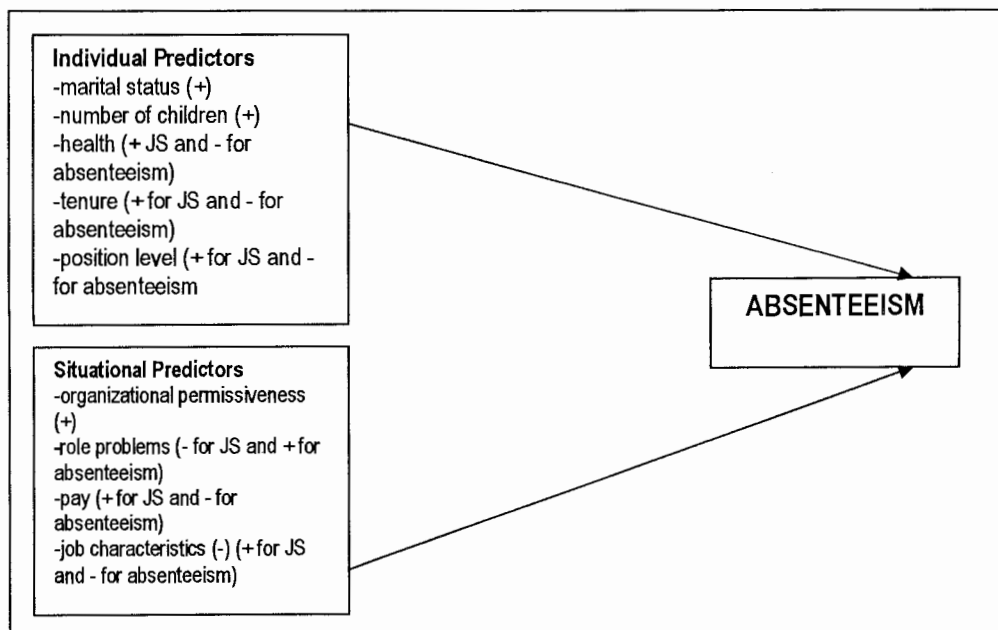


Figure 2.3 Modèle de l'absentéisme sans variable médiatrice. (*Direct affects only model of absenteeism*). (Tirée de Goldberg et Waldman, 2000.)

Les résultats de la recherche de Golberg et Waldman (2000) démontrent que la satisfaction au travail n'est pas une variable médiatrice entre l'absentéisme et les variables de prédiction (*predictors*). Ils ajoutent, en s'appuyant sur Farrell et Stamm (1988) que :

« such relationships [between job satisfaction and absenteeism] have been weak. [...] [G]iven the relatively weak relationships, one must question why we are reluctant to let go of the intuitively appealing notion that a satisfied worker will be less inclined to be absent than will a dissatisfied worker, even in the face of mounting evidence to the contrary » (Golberg et Waldman, 2000 : 673).

En somme, il n'existe pas d'unanimité dans la communauté des chercheurs concernant la relation significative, qu'elle soit directe ou indirecte, entre l'insatisfaction au travail et l'absentéisme.

2.2.1.2 L'absentéisme et le stress au travail

Comme il a été déjà mentionné, l'absence au travail peut être considérée comme un mécanisme d'adaptation face à certaines situations. L'absence devient un comportement permettant d'éviter des facteurs de stress. Rappelons d'abord que le stress est, selon une approche psychologique :

le produit d'une transaction entre la personne et son environnement (Lazarus et Folkman, 1984). Il s'agit alors de comprendre pourquoi un individu perçoit ou non un événement comme stressant [...]. Les modes d'adaptation peuvent être multiples et leur choix varié non seulement en fonction de l'environnement mais aussi en fonction des caractéristiques individuelles (Chanlat, 1990 : 711).

Selon Atkins et Goodman (1984, dans Léonard et coll., 1987), l'absence provoquerait une diminution de la tension ou du stress ressenti par le travailleur. Selon De Boer et coll. (2002), l'absentéisme s'expliquerait par le comportement d'absence de l'employé stressé par certaines situations au travail : « *[this absence explanation is based] on stress-theories assuming that employees are not able to cope with certain work conditions (stressors) and develop stress symptoms, such as psychosomatic health complaints* » (De Boer et coll., 2002 : 182).

Dans le même ordre d'idées, Léonard et coll. (1987) ont testé les relations entre d'une part le stress intrinsèque et l'assiduité au travail et d'autre part, le stress extrinsèque et l'absentéisme au travail. Le modèle utilisé est un modèle réduit de l'absence au travail qui présente les éléments clefs du modèle d'Arsenault et Dolan (1983).

Ces derniers avaient démontré que la fréquence des absences était négativement reliée au stress intrinsèque et positivement reliée au stress extrinsèque. Léonard et coll. (1987 : 776) définissent le stress intrinsèque et extrinsèque comme suit :

[le stress intrinsèque inclue] les caractéristiques reliées au contenu du travail telles que la participation aux décisions, les décisions urgentes, la responsabilité, etc. Le stress extrinsèque € les caractéristiques propres au contexte de l'exécution de la tâche, telles que l'autonomie restreinte, la sous utilisation des habiletés, l'ambiguïté et le conflit de rôle, etc.

Les résultats de leur recherche ont démontré que le stress intrinsèque est négativement relié à l'absence au travail. Ils s'appuient aussi sur des recherches antérieures (Muchinsky, 1977; Johns, 1978; Rousseau, 1978; Mowday et Spencer, 1981) stipulant que plus l'emploi se caractérise par

des tâches complètes, intéressantes, comportant un degré d'autonomie et de responsabilité, moins les employés s'absentent au travail.

D'autre part, le stress extrinsèque est positivement relié à l'absence au travail. Bref, ils ont démontré que le stress intrinsèque est un agent inhibiteur d'absence et le stress extrinsèque, un agent stimulateur d'absence.

Parallèlement, selon Johns (1997 dans Bakker et coll., 2003 : 2), l'absentéisme est un comportement d'absence qui reflète une réaction au stress du travail, le stress étant l'incapacité de faire face aux demandes de l'emploi. Ils indiquent que :

« several stressors (i.e., job related factors thought to cause negative psychological reactions like tension, anxiety and fatigue) such as workload (Dwyer & Ganster, 1991), monotony (Melamed, Ben-Avi & Green, 1995), and role problems (Jamal, 1984) have indeed been associated with higher absence rates » (Bakker et coll., 2003 : 2).

Cependant, Johns (1997 dans Bakker et coll., 2003) constate que les recherches testant des modèles mettant en relation des variables de stress et l'absence comme réaction aux agents de stress sont peu nombreuses.

Finalement, la contribution majeure des travaux mettant en relation, stress et absentéisme, est d'avoir révélé que « les relations entre le stress et l'absence varient selon les mesures d'absence [soit la durée et la fréquence] » (Léonard, 1987 : 776).

2.2.1.3 L'absentéisme et d'autres caractéristiques individuelles (traits de personnalité, affectif et perception de l'équité)

Étant donné la complexité de l'être humain, les modèles et les théories explicatives de l'absentéisme ont fait appel à des notions et des mécanismes de plus en plus sophistiqués. La problématique fait appel à une compréhension plus systémique. L'être humain est non seulement influencé par ses propres caractéristiques mais aussi par son environnement.

Les événements provenant donc de l'environnement externe d'un individu affectent son humeur ainsi que ses perceptions qu'il porte sur le monde. Par exemple, être victime d'embouteillage en se rendant au travail peut contribuer, dans certains cas, à un sentiment de mauvaise humeur chez l'individu.

Tout d'abord, les principaux postulats du comportement organisationnel ont tenté de définir le comportement des travailleurs par les principaux aspects suivants : la personnalité, les attitudes et la perception mises en relation avec le milieu de travail. On reconnaît en plus, « qu'il est impossible de traiter ces concepts comme des entités complètement indépendantes » (Dolan, 2002 : 33).

Selon Harrison et Price (2003), la littérature de l'absentéisme semble avoir été en mesure de corréler certains facteurs personnels et l'absence au travail. Cependant, ces derniers indiquent que les facteurs les plus intéressants et le moins étudiés par les chercheurs sont ceux qui mettront en relation le concept de la personnalité individuelle. Selon eux, certains auteurs ont postulé que l'absentéisme reflétait des traits de personnalité spécifiques. D'autres ont utilisé le construit des traits de personnalité avec

l'absentéisme comme manifestation d'une conduite de fuite (*withdrawal theory*).

Les écrits de Porter et Steers (1973, dans Harrison et Price, 2003 : 209) argumentent que :

« [employees] with extreme levels of emotional instability, anxiety, achievement orientation, aggression, independence, self-confidence, and sociability were more likely to be absent than employees with moderate levels of these personality dimensions ».

Cependant, Bernadin (1977, dans Harrison et Price, 2003) a testé cette hypothèse avec le *16 Personality Factor Questionnaire*⁶ et les résultats n'ont pu que soutenir les effets de l'anxiété extrême sur l'absence.

En contrepartie, Ferris, Bergin et Wayne (1988, dans Harrison et Price, 2003) n'ont pas pu reproduire les mêmes résultats en utilisant ce questionnaire. Finalement, Judge, Martocchio et Thoresen (1997, dans Harrison et Price, 2003) ont introduit la théorie du *Big Five*⁷ dans le construit de l'absentéisme. Ces derniers ont démontré que l'extroversion et la méticulosité expliqueraient les variations dans le temps entre les taux d'absentéisme bien plus que les comportements passés. De plus, Judge, Martocchio et Thoresen (1997, dans Harrison et Price, 2003 : 209),

⁶ Ce questionnaire a été développé par Raymond Cattell. La première édition date de 1949. Depuis, le questionnaire a été réédité au moins cinq fois. Malheureusement Harrison et Price (2003) n'indiquent pas l'édition du questionnaire utilisé par Bernadin (1977, dans Harrison et Price 2003).

⁷ Le *Big Five* représente une taxonomie de traits de personnalité. Ces traits sont les suivants : extroversion/introversion, agréabilité/antagonisme, méticulosité/désordre, équilibre émotionnel/névrosisme et ouverture d'esprit/intransigeance. Cette taxonomie que certains psychologues reconnaissent comme capturant l'essence des différences individuelles dans les traits de personnalité a été établie suite à plusieurs études. Allport, Norman et Cattell ont été influents dans la formulation taxonomique du *Big Five*. (source : www.carleton.ca/~typchyl/011382000/BigFive.html, le 7 mars 2005).

indiquent aussi que le névrosisme « (*a close cousin of anxiety*) *did not [explained variation in absence rates]* ».

Récemment, Martocchio et Jimeno (2003) ont mis au point un modèle théorique mais non testé qui s'appuie sur les développements empiriques concernant la personnalité (le névrosisme, l'extroversion et la méticulosité), l'affectif et l'absentéisme. Ils argumentent que :

« [...] there are individual differences that may be related to the absence phenomenon. Noticeably missing is an explicit treatment of absence as a manifestation of distal personality traits (e.g. Hogan & Hogan, 1989; Judge, Martocchio & Thoresen, 1997) and resultant proximal affective states (e.g. George, 1989) » (Martocchio et Jimeno, 2003 : 229).

En effectuant une relation entre la personnalité, l'affectif et l'absentéisme, Martocchio et Jimeno (2003) ont donc créé un modèle théorique (voir figure 2.4) qui reconnaît l'importance des mécanismes affectifs (*affect*) comme variable médiatrice des effets des traits de la personnalité sur l'absentéisme. On y introduit donc le concept que l'absentéisme est le résultat d'expériences affectives. Ce modèle théorique reconnaît l'importance de la personnalité sur l'humeur des individus.

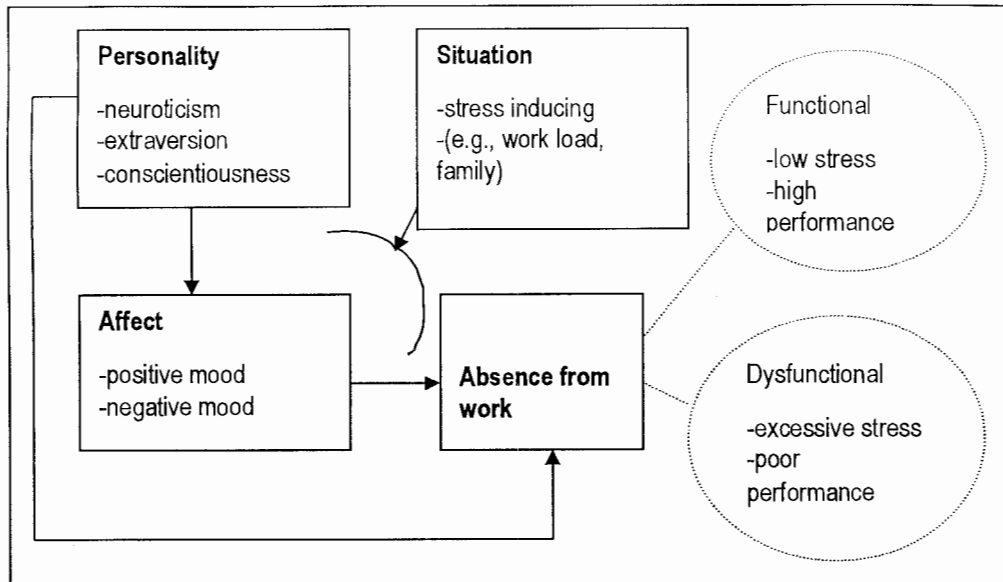


Figure 2.4 L'absence de l'employé comme événement affectif. (Overview of employee absence as an affective event). (Tirée de Martocchio et Jimeno, 2003.)

À partir de leur propre recension de la littérature et en utilisant les résultats d'autres recherches, Martocchio et Jimeno (2003) suggèrent les principales hypothèses suivantes :

- le névrosisme (*neuroticism*) est positivement relié à l'humeur négative
- l'extroversion est positivement reliée à l'humeur positive
- la personnalité méticuleuse (*conscientiousness*) est positivement reliée à l'humeur positive et négativement reliée à l'humeur négative
- l'humeur négative est positivement reliée à l'absence
- l'humeur positive est négativement reliée à l'absence

Le modèle théorique reconnaît aussi que les situations de tous les jours influencent indépendamment l'humeur en lien avec les traits de personnalité comme éléments modérateurs. Comme l'indique Martocchio et Jimeno (2003 : 238),

« although the development of situational influences on mood and absence is beyond the scope of this proposed model, it is reasonable to make the case that stress-inducing situations (e.g., discord between coworkers) should contribute directly to the development of negative mood ».

D'un autre point de vue, De Boer et coll. (2002) soutiennent que l'absentéisme peut être une réaction vis-à-vis une iniquité perçue par l'employé. En utilisant le rapport intrants/extrants de la théorie de l'équité d'Adams (1965), l'absence devient un mécanisme de restitution de l'équité.

Cette théorie repose sur le postulat suivant: *« individuals expect that the amount they invest in and gain from a relationship should be proportional to what another person invests and gains »* (De Boer et coll., 2002 : 183). En d'autres termes, ce que l'employé reçoit correspond à ses gains, ce que l'employé fournit comme force de travail correspond à sa contribution. Lorsqu'il y a un déséquilibre perçu entre gain et contribution, *« l'individu sera motivé à entreprendre une action dans le but de rétablir l'équilibre qu'il recherche »* (Dolan, 2002 : 98). À partir de cette théorie,

« absenteeism as a withdrawal reaction to unfairness may thus be interpreted as withdrawal from work obligations, to lower the inputs in the exchange relationship, or as withdrawal from the organization, to weaken the exchange relationship with the organization (cf. work withdrawal and job withdrawal – Hanisch & Hulin, 1990 » (De Boer et coll., 2002 : 183).

Ils font aussi la distinction entre deux types d'équité (voir figure 5) : *distributive* qui fait référence à la relation d'échange avec l'organisation; procédurale (*procedural*) qui fait référence au procédé d'allocation ou la façon dont les supérieurs prennent leurs décisions.

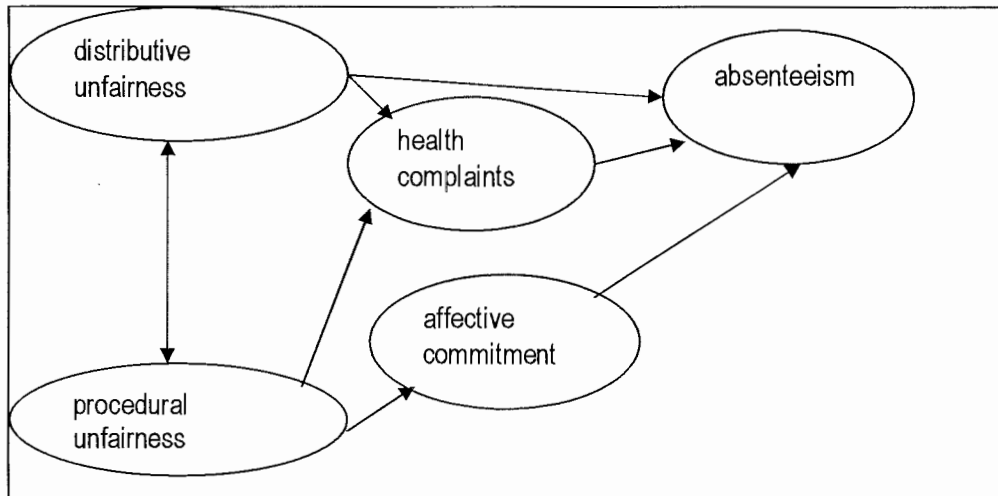


Figure 2.5 Modèle de l'iniquité-absentéisme. (*The Unfairness–Absenteeism Model*). (Tirée de De Boer et coll., 2002.)

En testant ce modèle, De Boer et coll. (2002 : 190) ont démontré que :

« (1) distributive as well as procedural unfairness correlate positively with psychosomatic health complaints, and (2) two types of unfairness influence prospective absence frequency through their influence on psychosomatic health complaints [...] These findings thus support a stress explanation and suggest that employees feel stressed or ill from perceived unfairness, and this motivates them to report sick as the work situation disables them ».

Cependant, De Boer et coll. (2002) ont cherché à comprendre pourquoi les résultats de la recherche ne soutenaient pas une bonne partie du modèle (voir figure 5). Ils expliquent la situation en s'appuyant sur les recherches de Chadwick-Jones, Nicholson et Brown (1982), Gellatly

(1995) ainsi que Johns et Xie (1997) qui ont mis l'emphasis sur l'importance de facteurs sociaux dans l'étude de l'absentéisme.

Conséquemment, la décision de s'absenter serait grandement influencée par le contexte social tel que les normes et les politiques officielles d'absence au sein d'une entreprise. L'échantillon de l'étude de De Boer et coll. (2002) provenait d'une organisation où l'employé ne peut s'absenter seulement par la confirmation officielle d'un médecin.

Donc, il pouvait être difficile pour les employés de s'absenter sans avoir de problèmes de santé. Bref, ils concluent que « *an underestimation of effects may be a consequence of this relatively strict absence policy* » (De Boer et coll., 2002 : 193).

Les remarques conclusives de De Boer et coll. (2002) viennent en quelque sorte démontrer la complexité du phénomène. Ils reconnaissent l'apport du contexte social. Ainsi, il devient difficile de trancher clairement entre les différentes approches.

Par ailleurs, la perception de l'équité pourrait s'inscrire dans une mécanique psychosociale selon les recherches de Geurts (1994, dans Kaiser, 1998). Cette dernière postule que les individus « *compare their views and circumstances with those of others and that such comparisons serve both evaluative and motivational goals* » (Kaiser, 1998 : 84).

Toujours selon Geurts (1994, dans Kaiser, 1998), la perception de l'équité passe par un processus de comparaison sociale, donc l'individu compare ses propres gains et investissements par rapport aux autres travailleurs afin de déterminer s'il y a un équilibre juste entre les efforts qu'il fournit et

ce qu'il reçoit en échange. Les résultats de sa recherche ont démontré que :

« [employees] who feel disadvantaged relative[ly] to others, exhibit[ed] both behavioral and psychological responses to perceptions of inequity; workers act to restore equity first, by being absent more frequently, and second, by adopting a more tolerant personal absence norm » (Kaiser, 1998 : 85).

Tout compte fait, en vertu de l'approche individuelle, l'absentéisme s'explique à partir d'un comportement individuel. Néanmoins, comme le mentionne Bélanger et coll. (1991), la signification de l'absence ne peut pas être comprise uniquement par le comportement individuel puisque le comportement humain est aussi conditionné par un processus social.

2.2.2 L'approche psychosociale

Malgré une longue tradition de recherche axée sur l'individu, les chercheurs ont reconnu l'importance des actions sociales prenant place au sein d'un groupe d'individus comme des éléments d'influence sur l'être humain.

Ainsi les principales caractéristiques de l'approche psychosociale sont que les groupes, leurs normes et leurs attentes, qu'elles soient officielles ou officieuses, ainsi que le contexte social, influencent les décisions et les perceptions des individus appartenant à ces groupes.

Au-delà du comportement individuel, le phénomène de l'absentéisme s'inscrit aussi dans une dynamique sociale qui a pour effet d'en moduler la durée et la fréquence. Selon Kaiser (1998), plusieurs recherches (Hill et Trist, 1953; Gibson, 1966; Nicholson, Brown et Chadwick-Jones, 1977) précédant le modèle multi causal de Steers et Rhodes (1978) ont fait allusion au rôle des effets dits sociaux sur la prise de décision.

Mais ce n'est pas avant les années 1980 que le contexte social du milieu de travail a été considéré comme un facteur déterminant de l'absentéisme (Kaiser, 1998 : 82). De surcroît, Johns (2003 : 174) postule que l'absence est soumise à une influence sociale: « *evidence from a methodologically diverse range of research studies has now clearly established the role of social influence on absenteeism and the existence of distinctive absence cultures* ».

Deux principaux éléments conceptuels de l'absentéisme se dégagent des ouvrages consultés portant sur l'approche psychosociale : a) l'absentéisme est le produit de rapports sociaux de travail se définissant par le processus d'échange social entre les travailleurs au sein d'un groupe et entre les travailleurs et leur employeur; b) la décision individuelle de s'absenter est influencée par une culture d'absence véhiculée au sein de son groupe de travail.

Chadwick-Jones et coll. (1982, dans Bélanger et coll., 1991) ont élaboré leur théorie sociale de l'absence à partir de la présomption que les travailleurs, dans la plupart des milieux, ont des obligations mutuelles envers leurs collègues, leurs subordonnés et leurs supérieurs.

Dans un contexte de travail, les actions des travailleurs sont soumises à un ensemble de règles, formelles et informelles. Ces derniers ont cherché à démontrer que l'absence s'insère dans un processus d'échange entre les employés, le groupe et la direction.

Ce qui ressort de ce processus d'échange social est « *a pattern of behavior in the work situation that includes absences with all the other factors that constitute the contract [...], between employers and employees* (Chadwick-Jones et coll., 1982 dans Bélanger et coll., 1991 : 705) ». Bélanger et coll. (1991) ajoute que le phénomène de l'absentéisme est non seulement touché par le processus d'échange, mais en est une partie intégrante.

Chadwick-Jones et coll. (1982 dans Kaiser, 1998) ont indiqué, en s'appuyant sur des faits empiriques, qu'il existe des différences notoires en matière de mesure d'absence et de comportement à travers les différents secteurs de l'économie et entre les diverses occupations. Ils argumentent qu'il devrait être évident que tout modèle, basé sur la notion abstraite de l'individu, qui ne tient pas compte du contexte industriel et occupationnel (*industrial and occupational context*), est un modèle complètement défectueux.

Puisqu'il existe des croyances et des pratiques différentes concernant le comportement d'absence à travers différents groupes et organisations, Chadwick-Jones et coll. (1982 dans Kaiser, 1998) postule que chaque groupe ou organisation est associé à une culture d'absence qui lui est spécifique. Ils ont donc introduit le concept de culture d'absence dans l'arène de la recherche sur l'absentéisme.

De plus, Gellatly et Luchak (1998 : 1086) définissent la culture d'absence ainsi :

« [...] a set of absence-related beliefs, values, and behavioral patterns that are shared among members of a work group or organizational unit (Johns & Nicholson, 1982; Nicholson & Johns, 1985), and have been shown to account for the different pattern of absences within and between organizational settings (e.g. Chadwick-Jones et al., 1982) ».

En s'inspirant des travaux de Hill et Trist (1953,1955, dans Gellatly et Luchak, 1998), Nicholson et Johns (1985, dans Gellatly et Luchak, 1998) ont élaboré un modèle qui propose que la nature de la culture d'absence à l'intérieur d'un groupe de travail ou d'une organisation dépend de deux facteurs généraux : le degré de confiance face au contrat psychologique qui unit l'employé et l'organisation ainsi que le degré de prééminence de la culture (*salience of culture to members*).

Premièrement, ce modèle repose sur le principe que les rapports sociaux entre l'employeur et l'employé empreints de confiance et de respect mutuel deviennent garants en quelque sorte de l'intégration des buts organisationnels et individuels affectant ainsi le comportement de l'individu. Si le degré de confiance est peu élevé, les employés se retournent vers des mécanismes de régulation comme les syndicats par exemple, afin de protéger leurs intérêts.

Deuxièmement, une culture plus prééminente (*salient*) se caractérise par un ensemble distinctif et homogène d'attentes ou des normes s'appliquant à tous les membres d'un groupe. Donc, théoriquement, si le degré de prééminence de la culture est élevé, les comportements d'assiduité

devraient être sous un contrôle normatif alors que « *individual-difference factors should play a greater role in determining absence when cultural salience is low* » (Gellatly et Luchak, 1998 : 1087).

Nicholson et Johns (1985, dans Gellatly et Luchak, 1998) ont décrit quatre types de culture d'absence qui se différencient par le degré de prééminence de la culture (*cultural salience*) et le degré de confiance (*trust level*) envers la direction.

- **Type I** – prééminence faible et degré élevé de confiance : cette culture est caractérisée par la présence d'employés bénéficiant de plus de discrétion, d'autonomie et d'indépendance dans leurs tâches de travail mais travaillant dans un contexte où il y a peu de rapports entre les employés. Par conséquent, les employés sont moins influencés par le comportement des autres membres de l'organisation et l'absence volontaire est perçue comme un comportement déviant, « *having more to do with one's motivation to follow organizational rules and less with the behavioral expectations of others* » (Gellatly et Luchak, 1998 : 1087);
- **Type II** prééminence élevée et degré élevé de confiance : cette culture est caractérisée par la présence d'employés bénéficiant d'un degré élevé de discrétion dans leurs tâches de travail et travaillant dans un contexte où existent des liens forts avec les autres membres du groupe. Par conséquent, l'homogénéité de la culture facilite l'internalisation des normes du groupe comme buts personnels. « *These internal standards, along with one's interpretation of their psychological contracts with the organization (i.e., how much absence is acceptable in light of one's duties and responsibilities) determine voluntary absence* » (Gellatly et Luchak, 1998 : 1087);

- **Type III** – prééminence faible et degré faible de confiance : cette culture est caractérisée par un très faible degré de cohésion et d'interdépendance entre les employés et par un niveau de méfiance qui empêche l'intégration des buts individuels et organisationnels. « *Without strong ties to other group members or to organizational goals, individual differences are expected to have the greatest effect on absence behavior within this type of absence culture* » (Gellatly et Luchak, 1998 : 1087);
- **Type IV** – prééminence élevée et degré faible de confiance : cette culture est caractérisée par un degré très élevé de cohésion et d'interdépendance entre les employés et par un niveau de méfiance envers l'organisation qui distingue clairement les intérêts individuels des intérêts de l'organisation. « *Here, decisions to attend or be absent from work are heavily determined by acceptable group norms* » (Gellatly et Luchak, 1998 : 1087).

Comme le rapporte Kaiser (1998), certaines recherches ont obtenu des résultats venant soutenir la typologie de culture d'absence proposée par Nicholson et Johns (1985). Entre autres, il réfère aux recherches de Drago et Wood (1992, dans Kaiser, 1998) qui ont démontré que lorsque le degré de cohésion d'un groupe est élevé, a) la fréquence de l'absence est faible si les relations entre les membres du groupe sont bonnes et b) la fréquence de l'absence est élevée si les relations entre les membres du groupe sont pauvres.

Parallèlement, Steel et coll. (1990, dans Kaiser, 1998), ont obtenu des résultats concordants démontrant que la cohésion de groupe est un

excellent outil de prédiction de la fréquence d'absence. Quant à Wilson et Peel (1991, dans Kaiser, 1998 : 84), ils ont trouvé que :

« absenteeism is lower in firms where the degree of participation in decision making is greatest. Assuming that group cohesiveness is one outcome of schemes that institutionalize employee participation in decision making, we again observe a correlation between group cohesiveness and absence frequency ».

De plus, Kaiser (1998 : 84) met en évidence les résultats obtenus par Martocchio (1994) qui indiquent que *« [the] absence culture explains a statistically significant portion of the variance in individual absence behavior »* et que des résultats similaires ont été obtenus par Harrison et Shaffer (1994).

Dans un autre ordre d'idées, suite à une revue de la littérature, Steel et Rentsch (2003) arrivent à la conclusion qu'il existe des faits empiriques soutenant que la culture d'absence est un outil de prédiction du comportement d'absence (*absence culture as a predictor of absence behavior*) et qu'en plus, *« there is indirect support for possible antecedents of absence culture »* (Steel et Rentsch, 2003 : 191).

Par contre, ces auteurs indiquent qu'il ne faudrait pas éliminer la possibilité de concevoir la culture d'absence comme une variable médiatrice. Cette hypothèse est illustrée à l'intérieur du modèle synthèse qu'ils ont dégagé de la littérature tel que présenté à la figure 2.6.

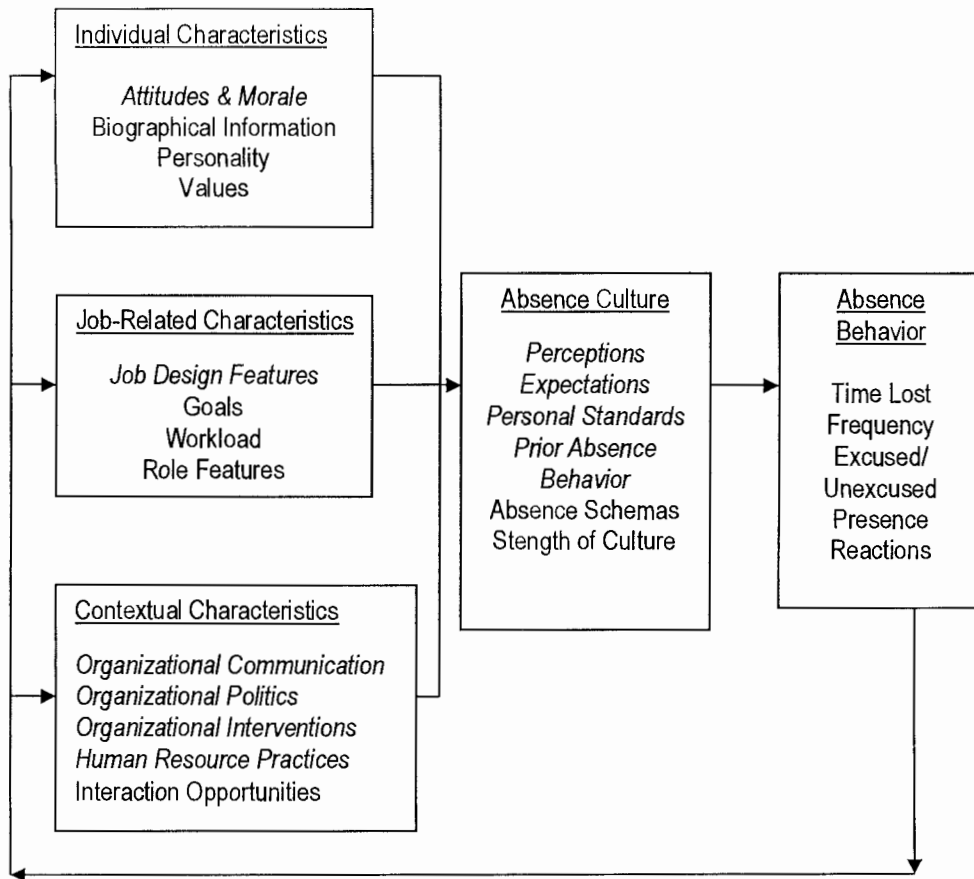


Figure 2.6 Cadre résumé des recherches sur l'absentéisme. (Framework for summarizing issues in unit-level absence research). (Tirée de Steel et Rentsch, 2003.)

L'élément clef présenté dans ce schéma est la culture d'absence. En effet, Steel et Rentsch (2003 : 192) indiquent que :

« although the empirical literature to date has focused on these proposed antecedents as direct predictors of absence behavior, we suggest that they will have direct relationships with absence culture and indirect relationships with absence behavior ».

Somme toute, la plus grande contribution de l'approche psychosociale est de reconnaître que la décision individuelle de s'absenter est influencée par des normes sociales issues d'un contexte particulier de travail. Ses normes se traduisent par une culture d'absence plus ou moins proéminente selon le type d'organisation.

Donc, selon les deux approches vues, l'absentéisme traduirait un comportement d'évitement qui est conditionné par des caractéristiques individuelles et sociales. La prochaine approche, soit économique, se veut plus rationnelle. L'absentéisme devient utile et vise à satisfaire les besoins individuels et ceux de l'organisation.

2.2.3 L'approche économique

Selon Kaiser (1998), les modèles proposés par l'approche économique reposent essentiellement sur le principe que les forces économiques créent des incitations (*incentives*) qui affectent l'ampleur et les schèmes observés du phénomène de l'absentéisme. La littérature a clairement établi que les forces économiques du marché du travail influencent les motifs individuels de s'absenter ainsi que la tolérance de l'employeur face à l'absence des employés.

Selon la théorie économique stipulant que le marché du travail est une arène compétitive, il est considéré que les travailleurs perçoivent « *the opportunity to be absent as one element in a large set of characteristics offered by a given job* » (Kaiser, 1998 : 86). Donc afin de répondre à la compétition du marché du travail, les entreprises offrent « *a menu of wage/absence combinations to employees* » (Kaiser, 1998 : 86). Par

conséquent, il en découle la « *theory of compensating wage differentials* » (Kaiser, 1998 : 86).

Les combinaisons salaire/absence qui sont acceptables pour une entreprise dépendent de la nature de cette dernière. Par exemple, les organisations à hautes technologies dépendant d'un degré élevé d'interdépendance entre les tâches des employés et qui connaissent des coûts élevés lors de l'interruption de la production, ne peuvent se permettre de tolérer des taux d'absence élevés : « *[o]ver the acceptable range, the employer will offer absence rates that are relatively low and wage rates that are relatively high* » (Kaiser, 1998 : 86).

Le scénario contraire existe aussi. Les entreprises qui font appel à des opérations demandant peu de compétences de la part des travailleurs facilement remplaçables, les coûts de l'absentéisme sont peu élevés. On peut donc tolérer les taux d'absentéisme élevés et les combinaisons salaire/absence se caractérisent par des salaires peu élevés.

Selon cette théorie : « *assuming competitive labor markets, in the long run all workers will have found jobs that provide their utility maximizing mix of job characteristics, including their optimal patterns of absence behavior* » (Kaiser, 1998 : 86). Cependant, le marché du travail n'est pas parfait. Plusieurs travailleurs n'auront pas été en mesure de dénicher l'emploi permettant l'optimisation de la combinaison salaire/absence.

Selon ce scénario, afin de maximiser cette combinaison, l'employé peut s'engager dans un comportement d'absence qui n'est plus acceptable pour l'employeur. Ceci constitue un état de déséquilibre, « *the worker is making a more liberal use of absences than dictated by the absence norme* » (Kaiser, 1998 : 88). En langage économique, cela se traduit aussi :

« when the marginal rate of substitution between leisure and income (which measures how much one is willing to pay for one hour of leisure) exceeds the wage rate (which dictates how much one must pay for one more hour of leisure, the rational individual will maximize utility by allocating more time to leisure and less time to work » (Kaiser, 1998 : 88).

Selon Kaiser (1998), il existe des évidences empiriques et documentées (Dunn et Youngblood, 1986; Kenyon et Dawkins, 1989; Jacobson, 1989; Barmby et Treble, 1991; Drago et Wooden, 1992) confirmant l'hypothèse que le travailleur répond au déséquilibre de la façon susmentionnée.

Ce modèle travail/loisir postule donc qu'à n'importe quel moment dans le temps, un travailleur s'engagera dans un comportement d'absence tant et aussi longtemps que les bénéfices marginaux de l'absence excèdent les coûts marginaux perçus.

Cependant, cette dichotomisation de l'allocation du temps entre travail et loisir ne permet qu'une analyse partielle de la problématique de l'absentéisme. *« Many nonwork activities that provide obvious value and are productive cannot be placed in either category, e.g., caring for a sick child » (Kaiser, 1998 : 88).*

Dans le même ordre d'idées, les travaux de Fichman (1988; 1989 dans Kaiser, 1998 : 88) sont basés sur une théorie économique consistant à l'allocation optimale du temps entre les activités de travail et les activités hors travail. Mais ce dernier va un peu plus loin en introduisant que *« a dynamic motivation process according to which the strengths of work and nonwork motives vary systematically over time » (Kaiser, 1998 : 88).*

Fichman (1988; 1989 dans Kaiser, 1998) postule que si l'individu a besoin de satisfaire autant ses activités de travail que celle hors travail et si tous les besoins de l'individu ne peuvent être complètement satisfaits dans un cadre particulier, ce dernier changera régulièrement d'activités (travail, hors travail).

D'une certaine façon, les théories économiques travail/loisir et d'allocation optimale du temps entre les activités de travail et les activités hors travail rappellent en partie la théorie de l'instrumentalité ou des attentes (Vroom, 1964 dans Llapasset, 1990) qui revient à dire que la décision consiste à choisir l'action la plus attrayante au sein des choix qui s'offrent à l'individu. D'ailleurs, selon les propos de Kaiser (1998 : 88) :

« [t]here are a number of important studies that are tightly nested in the psychological literature, yet they are clearly based upon the economic approach to studying individual absence behavior; these studies cogently illustrate that the psychological and economic approaches are complementary ».

Finalement, rappelons que la théorie de la compensation (*theory of compensating wage differentials*) qui suggère que les employeurs offrent une variété de combinaisons salaire/absence, repose en partie sur un concept d'échange et de réciprocité. Ses échanges sont régis par des normes et des politiques reconnues par les employés et l'employeur donc par un contexte spécifique de travail. Ce contexte influence aussi la décision de l'employé, ce qui s'apparente aux fondements de l'approche psychosociale.

2.3 Synthèse

À la lumière de cette revue de la littérature consacrée à la problématique de l'absentéisme, il devient évident que l'absentéisme est un phénomène très complexe ne pouvant s'expliquer par une relation cause à effet unificatrice. Deuxièmement, les différentes approches pour expliquer cette problématique ne sont pas mutuellement exclusives. En s'inscrivant dans une pensée interdisciplinaire, les contributions des approches individuelles, psychosociales et économiques peuvent certes se combiner pour expliquer le comportement d'absentéisme au travail.

Cependant, la revue de la littérature permet de mettre à jour des différences et des similitudes tant entre les tenants d'une même approche qu'entre ceux de différentes approches.

D'abord, la revue de littérature permet de constater qu'il n'existe aucune définition universelle ou standard de l'absentéisme au travail. Ensuite, les concepts de mesure de l'absence ne font pas l'unanimité au sein des ouvrages consultés surtout en ce qui a trait à l'association mesure d'absence et intentionnalité. La tradition de recherche a associé les absences de longue durée à des motifs involontaires et les nombreux épisodes d'absence de courte durée à un processus volontaire.

Par contre et à l'instar de Chadwick-Jones et coll. (1982), ces derniers argumentent qu'une absence de courte durée peut autant être issue d'un motif involontaire. Ce constat mène certains chercheurs à s'interroger sur la possibilité d'un écart entre les motifs réels et les motifs invoqués de l'absence. Par exemple, dans un contexte où l'organisation est tolérante, un employé peut invoquer comme motif d'absence de trois jours, la maladie sans toutefois être malade. D'ailleurs, des ouvrages consultés,

un nombre infime d'articles s'attardait aux relations entre maladie (et maladie professionnelle) et absentéisme.

L'intérêt majeur des ouvrages consultés était surtout de comprendre les motivations volontaires derrière l'absence. C'est cet absentéisme volontaire qui intrigue bon nombre de chercheurs et de gestionnaires. Pourquoi un employé s'absenterait-il délibérément de son emploi?

Des trois tendances, l'approche individuelle est celle qui possède l'historique le plus long et qui a généré le plus de recherches et d'écrits. Les variables ou caractéristiques de cette approche sont regroupées en deux catégories :

- a) les réponses individuelles aux divers stimuli de l'environnement de travail, par exemple, les demandes de l'emploi et les conditions de travail, (modèles de Steers et Rhodes, 1978; Brooke, 1986; Léonard et coll., 1987; De Boer et coll., 2002);
- b) les réponses individuelles aux divers stimuli de l'environnement hors du travail, par exemple, les responsabilités familiales, (modèle de Steers et Rhodes, 1978; Brooke, 1986);

Ces réponses individuelles sont conditionnées par les caractéristiques personnelles, par exemple, la personnalité ou les valeurs personnelles face au travail, (modèles de Steers et Rhodes, 1978; Brooke, 1986; Martocchio et Jimeno, 2003). De plus, les réponses individuelles aux divers stimuli de l'environnement du travail s'expliquent par deux principes fondamentaux différents :

a) l'absentéisme s'expliquerait par un principe de retrait ou fuite (*withdrawal absence*) ce qui signifie que l'individu qui s'absente évite les conditions de travail qu'il a en aversion;

b) l'absentéisme s'expliquerait par une adaptation au stress (*stress-related absence*) ce qui postule que l'individu qui s'absente évite les agents de stress ou anxiolytiques. Ce principe reconnaît aussi la psychosomatisation du stress par les troubles de santé.

Par contre, ce qui est reproché à l'approche individuelle par les tenants de l'approche psychosociale est l'absence d'une explication du phénomène de l'absentéisme au travail mettant en relation les influences du groupe sur la décision de l'individu.

L'approche psychosociale reconnaît que la décision de s'absenter n'est pas uniquement influencée par des caractéristiques individuelles mais aussi par le contexte social du milieu de travail. Cette décision de s'absenter repose premièrement sur le principe que le travailleur répond aux observations concernant le comportement des autres travailleurs et à ses propres sentiments de ce qui équitable ou inéquitable suivant ses observations.

Deuxièmement, la décision de s'absenter est effectuée en relation avec la culture d'absence véhiculée par le groupe. Cette culture est assujettie au niveau de confiance face à l'employeur et à la cohésion entre les membres du groupe. Par exemple, un individu qui oeuvre dans un groupe de travail où l'on ne tolère pas l'absence peut, malgré les divers stimuli de son environnement interne ou externe, décider de ne pas s'absenter afin de ne pas déplaire au groupe.

Enfin, puisque l'absence s'inscrit dans un processus d'échange entre les employés et leurs employeurs, un groupe de travailleurs, malgré les politiques officielles de l'organisation, peut créer ses propres normes d'absence suivant le contexte de travail. Des contextes de travail différents impliquent donc différents comportements d'absence tant entre les organisations et entre les unités d'une même organisation.

Néanmoins, comme le mentionne Kaiser (1998 : 91) :

« the social psychological approach clearly builds upon the individual approach because it emphasizes that absence decisions are made on the basis of factors internal to the individual in conjunction with perceptions of the preferences, behavior, and positions of others ».

Bref, la contribution de l'approche psychosociale est la reconnaissance du contexte social comme effet sur le phénomène de l'absentéisme.

Pour sa part, l'approche économique s'appuie sur l'explication que l'absentéisme est influencé par divers stimuli économiques. Premièrement, les employeurs et les employés estiment les bénéfices marginaux et coûts marginaux des occasions qui se présentent devant eux (*benefit/cost calculus*). Les bénéfices et coûts associés à l'absence sont dictés par les lois du marché. Selon cette logique, l'individu ira vers l'emploi qui lui offre la meilleure option.

Deuxièmement, suivant la théorie de l'instrumentalité, selon Barmby (2002 : 470), « *we assume that workers [...] are making daily decisions on work attendance. So each day [...] involves a discrete choice between two alternatives [work] and [absence] with corresponding utility payoffs* ».

Somme toute, l'absence au travail semble être une réponse comportementale qui, selon les conditions et les cas, traduit une inhibition anxieuse ou bien permet de rétablir un déséquilibre perçu par l'individu. Cette réponse comportementale est conditionnée par un jeu d'interactions et d'influences entre ses caractéristiques, ses besoins et ses attentes ainsi que par les éléments de son entourage (milieu de travail et social).

La volonté de rétablir l'équilibre lors d'un déséquilibre perçu est une constante des trois approches. D'abord, selon l'approche individuelle, l'absence devient une réponse de l'individu envers des conditions qu'il a en aversion. Donc en s'absentant, l'individu rétablit en quelque sorte, un équilibre psychologique puisqu'il évite les conditions non souhaitées.

Selon l'approche psychosociale, l'absence s'insère dans un processus d'échange entre les employés, le groupe et la direction. Lorsqu'il y a un déséquilibre perçu dans l'échange, le groupe et ses individus peuvent s'engager d'un comportement d'absence afin de rétablir l'équilibre. Enfin, selon l'approche économique, le travailleur cherche l'emploi lui permettant d'optimiser la combinaison salaire/absence. Lorsqu'il perçoit qu'il n'y a pas un équilibre entre les deux options, il peut s'engager dans un comportement d'absence.

Cette recherche d'équilibre renvoie à la notion d'équité au travail. Le principe d'équité est donc présent de façon subtile dans chacune des approches. Selon la théorie de Kelly (dans Reubart, 1985) et à partir des observations de Geurts (1994 dans Kaiser, 1998), la perception de l'équité résulterait du développement de la personnalité, des apprentissages, de l'environnement socioculturel ainsi que de l'environnement social immédiat. Selon ce postulat, l'absence traduirait donc une perception d'iniquité ou d'injustice.

2.4 La question de recherche

De prime abord et suite à la recension des écrits portant sur l'absentéisme, il serait tentant de créer et de tester un modèle permettant d'établir une hiérarchie d'influence entre les variables dites individuelles, psychosociales et économiques. Ceci permettrait de connaître s'il y a vraiment un élément qui conditionne principalement le comportement d'absence. Cependant ce type de modèle dépasse largement le cadre de cette recherche car le temps et surtout la faisabilité sont des contraintes majeures que rencontre le chercheur.

Outre les contraintes de temps et de faisabilité, le choix de la question de recherche repose sur des critères de pertinence sociale et de pertinence théorique. Premièrement, le chapitre 1 montre que le phénomène de l'absentéisme au travail est encore d'actualité et cause un problème important aux organisations. De plus, les gestionnaires cherchent à enrayer cette problématique ou du moins à contrôler ce phénomène. Deuxièmement, la synthèse des modèles des différentes approches révèle qu'un des principaux fils conducteurs de celle-ci est la recherche d'équilibre et que l'absentéisme devient un mécanisme pour y parvenir. Ainsi, la question de recherche est la suivante :

Est-ce que l'iniquité perçue au travail est un facteur d'absence au travail?

Le chapitre suivant fait état du cadre théorique ainsi que de la méthodologie choisie pour répondre à cette question.

CHAPITRE 3

Le cadre théorique et la méthodologie de la recherche

Puisque le temps et la faisabilité sont des contraintes du chercheur et considérant l'existence de modèles explicatifs de l'absentéisme dans la littérature, la façon de répondre à la question de recherche est effectuée à partir d'outils déjà valides, donc à partir d'une démarche hypothético-déductive s'appuyant sur un cadre théorique et sur un modèle de l'absentéisme tiré de la recension des écrits. En premier lieu, ce chapitre présente le cadre théorique choisi ainsi que les explications découlant du modèle explicatif de l'absentéisme. En deuxième lieu, ce chapitre fait état de la méthodologie de recherche qui répond le mieux au mécanisme du modèle théorique choisi et aux réalités du terrain de recherche.

3.1 Le cadre théorique et son modèle

Le modèle proposé par De Boer et coll. (2002) (voir figure 3.1) conçoit l'absentéisme comme un moyen de réduire l'iniquité perçue au travail et ce, afin de rétablir un équilibre ou équité. Ce modèle fait appel à deux types de perception d'iniquité : *a*) iniquité distributive (*distributive unfairness*) qui provient de l'évaluation du rapport d'échange avec l'organisation au sens large (conditions de travail telles que le salaire, la charge de travail, les tâches) et *b*) iniquité procédurale (*procedural unfairness*) qui provient de l'évaluation des rapports avec les supérieurs et le processus d'allocation ou décisions prises par ses derniers.

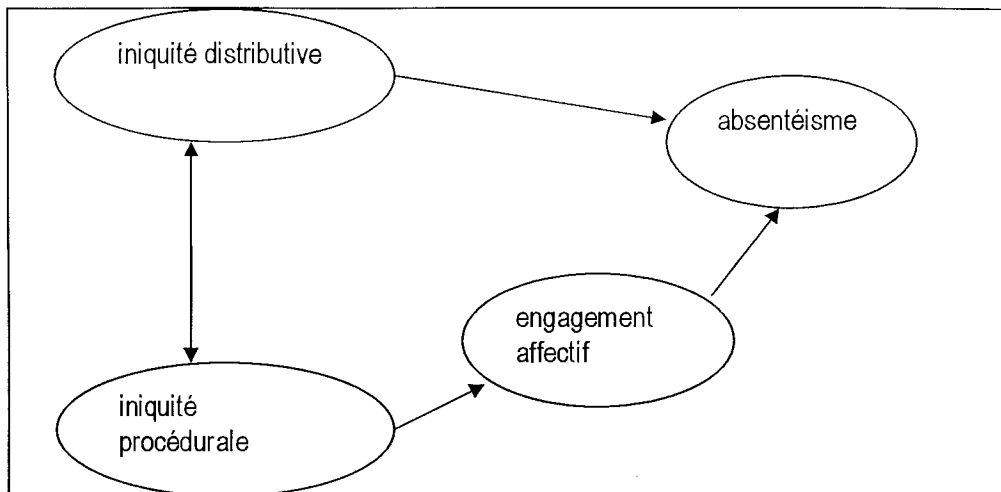


Figure 3.1 Modèle théorique mettant en relation iniquité distributive, iniquité procédurale, engagement affectif envers l'organisation et absentéisme. (D'après De Boer et coll., 2002.)

Le modèle de Boer et coll. (2002) repose, en partie, sur la théorie de l'équité d'Adams (1965 dans Dolan, 2002) qui est l'une des variantes de la théorie de la dissonance cognitive de Festinger (1957 dans Dolan, 2002).

Cette théorie de Festinger (1957) est fondée sur le principe de base qu'un comportement est amorcé, dirigé et maintenu par l'effort que fournit un individu pour rétablir ou conserver un certain équilibre psychologique. « [L]orsqu'un individu se trouve en présence de cognitions contradictoires, il ressent des tensions psychologiques désagréables qu'il tente de réduire en adoptant un comportement particulier » (Dolan, 2002 : 98).

La théorie de l'équité d'Adams (1965) est fondée sur le rapport intrants/extrants en milieu de travail. Ce milieu implique une relation d'échange entre un travailleur, son organisation et ses collègues de travail. L'individu « évalue l'équité des gains qu'il retire de cet échange en comparant son rapport intrants/extrants à celui de ses collègues de travail

ou à celui de toute personne ou groupe avec qui la comparaison est possible et logique» (Dolan, 2002 : 98).

Lorsqu'un individu perçoit une iniquité dans ce rapport intrants/extrants, il tentera de la réduire au moyen de certains mécanismes. Le processus mental de comparaison qui agit sur la perception peut se traduire tel qu'illustré à la figure 3.2.

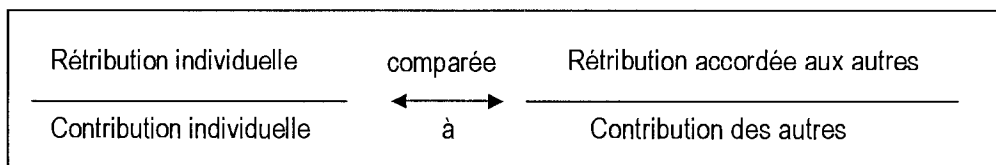


Figure 3.2 Le processus mental de comparaison. (Tirée de Schermerhorn et coll., 1994.)

En utilisant la théorie d'équité d'Adams (1965), l'absentéisme devient un mécanisme de rééquilibrage ou de restitution de l'équité distributive. Selon De Boer et coll. (2002 : 183), « *Adams stated that by being absent employees may temporarily 'leave the field' (i.e break off the exchange relationship)* ». Donc, en s'absentant, l'employé réduit sa contribution individuelle sans autant subir de changement dans sa rémunération.

De plus, De Boer et coll. (2002) croient que l'iniquité dans les procédures peut aussi être à la base d'un mécanisme de retrait (*withdrawal reaction*). En la comparant avec l'iniquité distributive, l'iniquité procédurale concerne principalement un faible degré de confiance envers les supérieurs hiérarchiques :

« procedural unfairness appears to evoke primarily organization-oriented responses (e.g. low trust in superiors) probably because the way in which decisions are usually made provides information about an organization's capacity to act fairly (Sweeney & McFarlin, 1993) » (De Boer et coll., 2002 : 183).

Selon Sweeney et McFarlin (1993, dans de Boer et coll., 2002), la perception d'iniquité dans les procédures peut aussi se traduire par différentes attitudes comme l'affaiblissement de l'engagement de l'individu envers son organisation. Donc, l'absentéisme *« as a consequence of procedural unfairness may thus be chiefly interpreted as a way of weakening the bond with the organization »* (De Boer et coll., 2002 : 183).

De plus, Gellatly (1995 dans De Boer et coll., 2002) a découvert que la relation entre l'iniquité perçue et l'absentéisme passe par une variable médiatrice, soit l'engagement affectif. Ceci suggère que *« procedural unfairness indeed lowers the employee's attachment to the organization and eventually evokes physical withdrawal from the organization »* (De Boer et coll., 2002: 184).

Par contre, ce cadre théorique semble incomplet. Comme souligné lors de la recension des écrits, la perception d'une iniquité résulterait du développement de la personnalité, des apprentissages, de l'environnement socioculturel ainsi que de l'environnement social immédiat. De plus,

« [l]a perception est aussi une dimension du contenu de la pensée. Le cerveau enregistre et décode continuellement les informations reçues du monde extérieur par les cinq sens pour les rendre intelligibles dans la pensée » (Lalonde et coll., 1999 : 54).

La façon dont le cerveau décode les informations repose sur un paradigme biopsychosocial. En effet, Engel (1977 dans Lalonde et coll., 1999) propose un modèle en s'appuyant sur trois paradigmes en interaction afin d'expliquer et comprendre les diverses facettes de la pensée humaine : le biologique, le psychologique et le social.

Ainsi, la façon de percevoir son environnement est conditionnée par; a) un aspect biologique tel que des facteurs génétiques, endocriniens ou de neurotransmission; b) un aspect psychologique tel que l'identité personnelle, les capacités adaptatives ou l'estime de soi; c) un aspect social tel que l'environnement socio-économique, les modèles éducatifs ou l'appartenance ethnique.

Par le fait même, le premier modèle théorique de Steers et Rhodes (1978, dans Kaiser, 1998) repose aussi sur les variables d'influence tel que les caractéristiques personnelles (âge, ancienneté, le sexe, l'éducation) ou les pressions incitant à la présence au travail (conditions économiques, normes du groupe de travail, éthique personnelle).

De cette façon, Steers et Rhodes (1978, dans Kaiser, 1998) ont reconnu que l'être humain est un construit complexe. Afin de refléter cette réalité, le cadre théorique choisi doit comporter des variables qui peuvent influencer la perception de l'équité au travail. Donc, cette recherche permet aussi d'étudier l'existence de liens entre la perception de l'équité ainsi que de l'engagement affectif, et des variables biopsychosociales.

Le choix des variables biopsychosociales spécifiques repose principalement sur des notions pragmatiques afin de faciliter la collecte de données. Le sexe est une variable biologique pouvant affecter la perception humaine. Le cerveau entre les deux genres humains comporte

quelques différences dues, entre autres, à des facteurs endocriniens. De plus, le sexe est aussi une variable sociale car il existe des différences entre l'homme et la femme causées, entre autres, par la façon de les éduquer. L'âge agit autant biologiquement que psychologiquement. Par exemple, le temps engendre des altérations aux cellules du cerveau tout comme des changements au point de vue de l'identité et des valeurs personnelles.

Le nombre d'enfants à charge représentant les responsabilités familiales, l'ancienneté au travail ainsi que le niveau de scolarité sont toutes des variables psychologiques et sociales pouvant altérer et agir sur la perception de son environnement de travail.

Outre ces dernières variables, et à l'instar de De Boer (2002), le contrôle exercé par le travailleur sur son emploi peut avoir des répercussions sur l'équité ou l'iniquité ressentie au travail. Cette variable est un bon indicateur de la relation psychologique et sociale du travailleur avec son emploi.

En fin de compte, le modèle théorique proposé dans le cadre de cette recherche, contient aussi des variables pouvant affecter la perception de l'équité au travail. Ce modèle se retrouve à la figure 3.3.

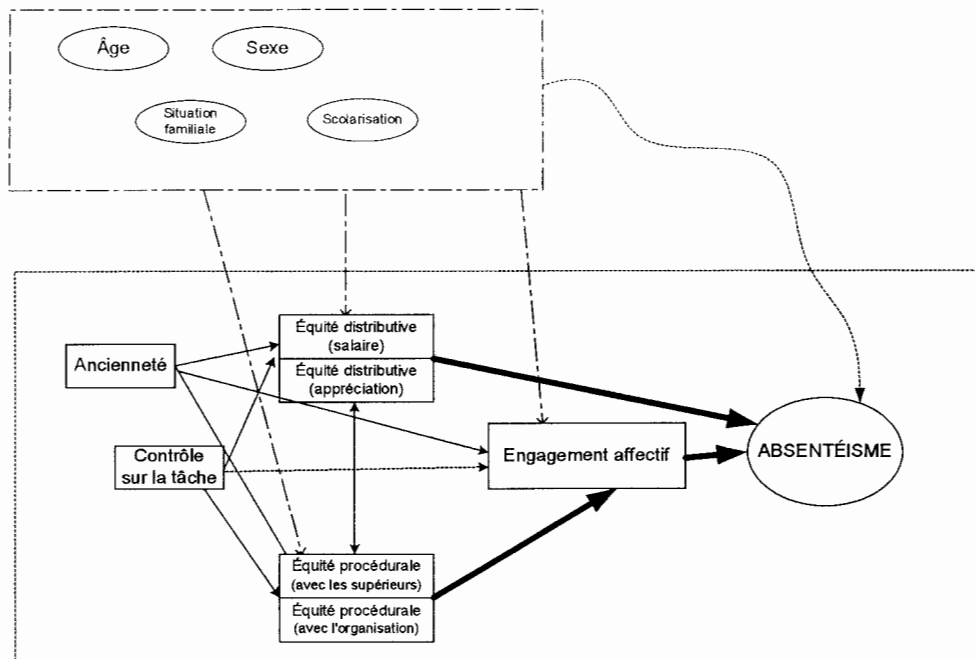


Figure 3.3 Modèle théorique de la relation équité distributive – équité procédurale – engagement affectif envers l'organisation – absentéisme, tenant compte de variables modératrices biopsychosociales. (D'après De Boer et coll., 2002.)

À partir de ce modèle théorique et à l'instar de De Boer et coll. (2002), les deux hypothèses principales suivantes sont testées :

- H₁ :** *L'équité distributive a un effet direct et négatif sur l'absentéisme.*
- H₂ :** *L'équité procédurale, à travers ses effets positifs sur l'engagement affectif, a un effet indirect et négatif sur l'absentéisme.*

Les variables qui ont été ajoutées au modèle de De Boer et coll. (2002) permettent d'explorer de nouvelles pistes. Les trois hypothèses secondaires suivantes ont été émises à titre exploratoire :

- h_1 :** *Les paramètres biopsychosociaux de sexe, d'âge, de situation familiale et de scolarisation de l'employé agissent sur sa perception de l'équité distributive et procédurale ainsi que sur son engagement affectif au travail.*
- h_2 :** *L'ancienneté au travail de l'employé agit sur sa perception de l'équité distributive et procédurale ainsi que sur son engagement affectif au travail.*
- h_3 :** *La perception du contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail agit sur sa perception de l'équité distributive et procédurale ainsi que sur son engagement affectif au travail.*

Cette recherche permet aussi d'explorer six hypothèses tertiaires. Qu'advient-il si les variables modératrices se transforment en variables indépendantes agissant ainsi directement sur la variable dépendante de l'absentéisme? Les hypothèses tertiaires suivantes sont émises à titre d'exploration :

- h'_1 :** *Le sexe est un facteur déterminant de l'absentéisme.*
- h'_2 :** *Plus un employé est âgé, plus il s'absente.*
- h'_3 :** *Plus un employé a d'enfants à sa charge, plus il s'absente.*
- h'_4 :** *Plus un employé est scolarisé, moins il s'absente.*
- h'_5 :** *Plus un employé a de l'ancienneté au sein de l'entreprise, plus il s'absente.*
- h'_6 :** *La perception du contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail a un effet direct sur l'absentéisme*

Avant d'élaborer sur la méthodologie de la recherche, il faut noter que la variable « problèmes de santé » (*health complaints*) incluse dans le modèle original des auteurs (voir figure 2.5, chapitre 2), n'est pas retenue ici car cette dernière repose essentiellement sur le principe de l'absentéisme comme « l'adaptation au stress » (*stress-related absence*). En effet, le modèle original met en relation les impacts de la perception de l'iniquité sur la santé. Ainsi, le travailleur « psychosomatiserait », en quelques sortes les perceptions vécues, ce qui signifie que l'absentéisme devient une manifestation indirecte de l'iniquité perçue. Ce phénomène dépasse les objectifs de la présente recherche car il s'inscrit plus spécifiquement dans les domaines de la psychologie et de la médecine.

3.2 La méthodologie de la recherche

À partir du modèle théorique, et comme mentionné à la section précédente, deux hypothèses principales, trois hypothèses secondaires et six hypothèses tertiaires sont mises à l'étude dans le cadre de cette recherche. Les deux hypothèses principales sont testées et neuf autres sont mises à l'étude. Pour cela et, idéalement, la question de recherche et ces hypothèses, prescrivent une méthodologie spécifique. Cependant, cette démarche doit composer avec les aléas et la réalité du terrain de recherche. Les choix méthodologiques deviennent, en quelque sorte, tributaires de ces nouvelles contraintes. C'est pourquoi cette section du chapitre, présente les choix et la démarche méthodologique permettant de tester les hypothèses et ce, aux meilleures des connaissances du chercheur.

Premièrement, cette section présente le choix et les raisons d'une approche méthodologique quantitative. Deuxièmement, seront présentés l'état du terrain de recherche et les motifs ayant conduit à ce dernier. Troisièmement, cette section présente et définit les instruments utilisés pour mesurer les variables du modèle d'absentéisme dans le cadre de cette étude. Quatrièmement, on y retrouve la démarche effectuée afin de collecter les données ainsi que les outils d'analyse utilisés pour traiter ces dernières. Finalement, on présente les biais ainsi que les limites de cette recherche.

3.2.1 L'approche quantitative

La méthodologie choisie pour répondre aux 11 hypothèses fait appel à une approche quantitative. Les raisons qui mènent vers ce type d'approche sont fondées sur les deux dimensions suivantes : a) l'un des objectifs de la recherche quantitative est de tester mathématiquement des hypothèses en mesurant des variables, b) la recherche quantitative est la représentation numérique et l'utilisation numérique d'observations dans le but de décrire et/ou d'expliquer un phénomène que les dites observations reflètent.

Donc, l'approche quantitative de cette recherche aborde le phénomène de l'absentéisme à l'aide d'instruments de quantification et d'observations chiffrées. Par contre, comme l'indique le Writing Center at Colorado State University, malgré les différences entre les approches de recherche qualitative et quantitative,

« [...] some researchers maintain that the choice between using qualitative or quantitative approaches actually has less to do with methodologies than it does with positioning oneself within a particular discipline or research tradition. [...] Decisions about which kind of research method to use may also be based on the researcher's own experience and preference, the population being researched, the proposed audience for findings, time, money, and other resources available (Hathaway, 1995) ».⁸

Tout compte fait, le choix d'une approche quantitative repose en grande partie sur l'expérience de recherche et les préférences du chercheur.

⁸ Colorado State University. *The Qualitative Versus Quantitative Debate*. <http://writing.colostate.edu/references/research/gentrans/pop2f.cfm>, le 8 avril 2005.

3.2.2 Le terrain de recherche

La recherche originale de De Boer et coll. (2002) a bénéficié d'une organisation ayant plus de 900 employés. Par contre, il existe peu d'entreprises dans la région de l'Abitibi-Témiscamingue ayant ce nombre d'employés. Pour pallier la situation, la confirmation ou l'infirmité des hypothèses auraient pu se faire en testant le modèle au sein de plusieurs entreprises afin d'obtenir le plus grand nombre de répondants. Mais puisque le modèle fait appel à une mesure de perceptions spécifiques à un contexte de travail, les résultats ne peuvent pas faire l'objet d'une généralisation. Les hypothèses auraient pu aussi être testées au sein de plusieurs entreprises à titre de comparaison entre les résultats. Par contre, les critères de sélection du terrain de recherche n'ont pas permis de travailler dans ce sens.

D'ailleurs, le choix du terrain de recherche repose sur les trois critères suivants : l'intérêt des dirigeants de l'entreprise à participer à cette étude; l'accessibilité aux employés; et l'accessibilité aux données d'absentéisme précises. Ces critères sont conditionnés par la nature de la recherche en tant que telle mais aussi par certaines réalités. Le chercheur a donc fait preuve de compromis au moment de déterminer son terrain.

C'est ainsi qu'une entreprise en région a été approchée afin de lui soumettre ce projet de recherche selon les critères de sélection énumérés ci-dessus. Suite à une rencontre avec le directeur des ressources humaines, l'entreprise a démontré un intérêt marqué pour cette recherche. Le questionnaire a dû faire l'objet de l'approbation des dirigeants de l'entreprise. Suite à l'approbation, des ententes ont été prises entre le chercheur et l'entreprise. Ces ententes font état en quelque sorte, de la collecte de données qui est présentée subséquemment dans ce chapitre.

Cette entreprise œuvre dans l'industrie des centres de contacts avec la clientèle. Elle prend en charge aussi bien la réception d'appels (*inbound*) que l'émission d'appels (*outbound*) ou les deux combinés (*blend*) tout en assurant la gestion complète tels les services de télécommunication, les services financiers ou les campagnes de financement de certains organismes.

Le profil du groupe étudié, soit les agents de communication de cette entreprise, est le suivant : le groupe est constitué à 79% d'employés de sexe féminin; la moyenne d'âge des employés est de 32,02 ans; la scolarisation des membres de ce groupe est à 57,4% du niveau secondaire et l'ancienneté moyenne au sein de l'entreprise est de 16,73 mois. Ce profil est aussi présenté sous la forme de tableaux. L'information provient des résultats de la collecte de données effectuée à partir du questionnaire de cette recherche.

Tableau 3.1

Distribution en pourcentage du profil des agents de communication selon le sexe

Variable	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Homme	21%	21%
Femme	79%	100%
Total	100%	

Tableau 3.2
Profil d'âge des agents de communication

	Âge
Moyenne	32,02 ans
Médiane	30 ans
Mode	19 ans
Minimum	18 ans
Maximum	57 ans
Écart-type	11,76 ans

Tableau 3.3
Distribution en pourcentage du profil des agents de communication selon la scolarisation

Degré de scolarisation	Pourcentage valide	Pourcentage cumulé
Secondaire V	57,4%	57,4%
Collégial	31,1%	88,5%
Universitaire	11%	100%
Total	100%	

Tableau 3.4
Profil d'ancienneté des agents de communication au sein de l'organisation
Ancienneté en nombre de mois

Moyenne	16,73
Médiane	10,5
Mode	2
Minimum	1
Maximum	48
Écart-type	16,7

Somme toute, l'employé type de cette organisation est une femme, âgée d'au moins 32 ans, possédant un diplôme d'études secondaires et œuvrant au sein de l'entreprise depuis les 16 derniers mois.

Le prochain point présente les instruments de mesure qui ont été élaborés dans le but de collecter des données pouvant être analysées et répondre ainsi aux 11 hypothèses de cette recherche.

3.2.3 Les instruments de mesure

Le modèle choisi fait appel à cinq variables afin de tester les deux hypothèses principales (H_1 et H_2) : la fréquence et la durée des absences comme variables dépendantes, l'iniquité distributive et l'iniquité procédurale comme variables indépendantes ainsi que l'engagement affectif envers l'organisation comme variable médiatrice. Chacune de ces variables est mesurée selon des paramètres spécifiques et représentatifs. De plus, les six variables modératrices, sexe, âge, nombre d'enfants à charge, ancienneté, niveau de scolarisation et contrôle exercé sur le travail par l'employé, sont mesurées afin d'explorer les relations entre diverses variables provenant des trois hypothèses secondaires (h_1 à h_3) et des six hypothèses tertiaires (h'_1 à h'_6) de cette recherche.

3.2.3.1 La variable dépendante

L'absence d'un employé peut être mesurée de diverses façons. La revue de littérature a démontré que les chercheurs: « [...] *most frequently express absenteeism as total time lost (i.e., days) and/or frequency, the number of inceptions of absenteeism irrespective of the durations of each one* » (Johns, 2003: 167).

La mesure de la fréquence d'absence possède la cote de popularité auprès de nombreux chercheurs car d'une part, cette mesure a démontré plus de stabilité dans les résultats de recherche comparativement à la mesure de durée de l'absence (Steel, 2003). On entend ici par fréquence d'absence « *the number of spells or times an individual has been absent during a particular period, regardless of the length of each of those spells* » (Bakker et coll., 2003: 2).

Pourtant, Steel (1990, dans Steel 2003) souligne que la différence entre la fréquence d'absence et la durée d'absence, a été quelque peu surestimée. En effet, en analysant les archives statistiques, il remarque que « *most absence data do not meet the psychometric requirements of stability analysis* » (Steel, 2003 : 247). Ceci lui permet de constater:

« *when internal consistency analysis has been used as the basis for inferences of absence-measure reliability, time-lost measures have fared about as well as absence-frequency measures (Hackett & Guion, 1985)* » (Steel, 2003 : 247).

Afin de tenir compte des considérations ci-dessus mentionnées, le chercheur choisit d'utiliser la fréquence ainsi que la durée des absences comme instruments de mesure. De cette façon, il devient possible de

considérer l'existence ou l'absence d'écarts entre les résultats selon le mode de mesure.

La mesure de la fréquence et de la durée d'absence provient des dossiers d'absentéisme tenus par l'organisation choisie comme terrain de recherche. Ce choix repose sur la raison suivante : selon Johns (2003 : 159), « *people routinely underreport their true level of absenteeism* ». Il peut être difficile pour un employé de se souvenir du nombre exact et de la durée d'absences encourues au cours d'une période de temps plus ou moins longue.

3.2.3.2 Les variables indépendantes et la variable médiatrice

Les variables indépendantes – perception de l'équité distributive et perception de l'équité procédurale – ainsi que la variable médiatrice – engagement affectif envers l'organisation – sont mesurées à partir d'un questionnaire auto administré. La conception de ce questionnaire est présentée, variable par variable, aux points subséquents ainsi que les résultats du prétest de fiabilité des mesures.

Il faut se rappeler que l'utilisation d'un questionnaire comme instrument de mesure doit répondre aux postulats méthodologiques de validité et de fiabilité. En effet, la compréhension d'un questionnaire peut faire l'objet de confusions ou de mésententes. Afin de minimiser la création d'énoncés ou de questions plus ou moins claires, le chercheur doit procéder à la vérification de la validité des questions ainsi qu'à leur fiabilité.

Selon Bickman et Rog (1998), la validité est le degré de correspondance entre une mesure (question ou énoncé) et ce qui est mesuré (variable, concept ou dimension). Cela veut dire que le chercheur doit s'assurer que les questions posées traduisent les concepts découlant de son cadre et de son modèle théorique. La vérification de la validité du questionnaire de cette recherche a été effectuée en trois temps.

Premièrement, les énoncés proviennent de questionnaires conçus antérieurement par De Boer et coll. (2002) ayant étudié le phénomène de l'absentéisme. Deuxièmement, le questionnaire a fait l'objet d'une lecture approfondie de la part du codirecteur de cette recherche (professeur de l'Unité d'enseignement et de recherche en sciences de la gestion à l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue). Troisièmement, le questionnaire a fait l'objet d'une vérification de la part de la direction de l'entreprise choisie comme terrain de recherche. Cette dernière étape permet de déterminer si les questions collent aux réalités quotidiennes de l'organisation.

Le questionnaire doit aussi faire l'objet d'une vérification de sa fiabilité. Cette dernière représente la consistance des réponses. « *Reliability is used here in the classic psychometric sense of the extent to which answers are consistent : When the state of what is being described is consistent, the answers are consistent as well (Nunnally, 1978)* » (Bickman et Rog, 1998: 344). Afin de vérifier la fiabilité du questionnaire de cette recherche, un pré-test a été effectué auprès de 30 répondants volontaires provenant de divers milieux de travail. Les données du pré-test ont été analysées avec SPSS (ver.12), logiciel de traitement statistique déterminant le coefficient de Cronbach. C'est à partir de ce coefficient qu'il est possible de vérifier mathématiquement la fiabilité de ces outils de mesure.

3.2.3.2.1 *La mesure de la perception de l'équité distributive*

Comme déjà vu, cette variable fait référence à l'évaluation du rapport d'échange avec l'organisation au sens large tel que les conditions de travail reconnues à tous les membres de ladite organisation.

La perception de l'équité distributive est mesurée à partir de deux volets : le salaire ainsi que la reconnaissance des supérieurs. Ces éléments sont des conditions communes à toute forme d'entreprise et ils ont fait l'approbation de la direction de l'organisation choisie comme terrain de recherche. L'outil de mesure provient du questionnaire de De Boer et coll. 2002. À l'origine, cette variable a été mesurée à partir de 10 énoncés faisant appel à une échelle de Likert de 1 à 5, le chiffre inférieur représentant un désaccord total avec l'énoncé et le chiffre supérieur un accord total. Suite à la traduction de l'anglais au français des énoncés, deux de ces dernières ont dû être abandonnées car elles faisaient l'objet de trop de confusion de la part des 30 répondants volontaires du prétest.

Le prétest a permis de connaître la fiabilité de l'instrument de mesure de cette variable et surtout d'engendrer des corrections et des éclaircissements aux énoncés. La vérification de la fiabilité des mesures a été effectuée à l'aide du coefficient, alpha de Cronbach. Selon DeVellis (1991), le seuil minimal d'acceptabilité du coefficient doit être de 0,7. Un alpha de Cronbach de 0,70 à 0,80 est considéré comme respectable. Lorsque ce coefficient se situe entre 0,80 et 0,90, l'auteur le qualifie de très bien. Un coefficient de plus de 0,90 est considéré comme excellent voire même exceptionnel. Le tableau 3.5 fait part des résultats du prétest. Au total, huit énoncés servent à mesurer la perception de l'équité distributive, soit quatre pour la dimension salaire et quatre pour la dimension appréciation par les supérieurs.

Tableau 3.5

Mesure de l'équité distributive et fiabilité de l'instrument selon le prétest		
Variable	Fiabilité	Mesure (énoncé)
Équité distributive (salaire)	$\alpha = 0,730$	- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez vos efforts à ceux de vos collègues?
		- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez votre charge de travail à celle de vos collègues?
		- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez votre charge de travail au cours des 6 derniers mois à celle précédant cette période?
		- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez les difficultés de votre travail au cours des 6 derniers mois à celles précédant cette période?
Équité distributive (appréciation par les supérieurs)	$\alpha = 0,942$	- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant vos efforts à ceux de vos collègues?
		- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant votre charge de travail à celle de vos collègues?
		- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant votre charge de travail au cours des 6 derniers mois à celle précédant cette période?
		- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant les difficultés de votre travail au cours des 6 derniers mois à celles précédant cette période?

3.2.3.2.2 *La mesure de la perception de l'équité procédurale*

La perception d'une équité procédurale provient de l'évaluation des rapports avec les supérieurs et de l'évaluation du processus d'allocation ou décisions prises par ses derniers.

Conséquemment, dix énoncés traduits de l'anglais provenant du questionnaire de De Boer et coll. 2002, mesurent a) les perceptions de l'employé concernant sa relation avec ses supérieurs et b) les perceptions de l'employé concernant sa relation avec l'organisation. Encore une fois, la mesure des énoncés est effectuée à partir d'une échelle de Likert, 1 représentant un désaccord total avec l'énoncé et 5, un accord total.

Les résultats du prétest ont été plus que satisfaisants (voir le tableau 3.6). Par contre, un des énoncés concernant la relation de l'employé avec l'organisation a dû être complètement remodelé. La consistance de ces énoncés a été identifiée avec un alpha de Cronbach de 0,682. Ce coefficient est au-dessous du seuil minimal d'acceptabilité. Afin d'augmenter la consistance du questionnaire, le chercheur doit éliminer l'énoncé faisant défaut. De cette façon, les quatre énoncés survivants présentent une meilleure consistance entre elles, le coefficient ayant augmenté à 0,881, permettant ainsi d'éliminer toute confusion. Le tableau suivant présente les dix énoncés mesurant la variable équité procédurale.

Tableau 3.6

Mesure de l'équité procédurale et fiabilité de l'instrument selon le prétest

Variable	Fiabilité	Mesure (énoncé)
Équité procédurale (relation avec les supérieurs)	$\alpha = 0,909$	- Mes supérieurs m'informent à temps des changements apportés à mon travail.
		- Mes supérieurs me fournissent de bonnes explications si quelque chose ne fonctionne pas bien dans mon travail.
		- Mes supérieurs démontrent qu'ils me respectent.
		- Mes supérieurs démontrent que je suis précieux pour l'organisation pour laquelle je travaille.
		- Mes supérieurs communiquent avec moi de façon honnête et franche.
Équité procédurale (relation avec l'organisation)	$\alpha = 0,881$ * Cet énoncé a été reformulé suite au pré- test et introduit au questionnaire lors de la collecte des données.	- <i>*Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les dirigeants agissent purement par intérêts personnels.</i>
		- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, chaque employé est traité de la même façon.
		- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les dirigeants essaient d'être bien informés avant de prendre des décisions nous concernant.
		- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les plaintes des employés sont prises au sérieux.
		- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les points de vue des employés sont considérés.

3.2.3.2.3 La variable de l'engagement affectif envers l'organisation

Selon le modèle de De Boer et coll. (2002), l'engagement affectif envers l'organisation est une variable médiatrice entre la perception de l'iniquité procédurale et la variable dépendante de l'absence. Cela signifie que l'iniquité procédurale aurait un effet indirect sur l'absence, en agissant sur l'engagement de l'employé.

Cette variable médiatrice est mesurée à partir de cinq énoncés. Le questionnaire original de De Boer et coll. (2002) fait appel à des affirmations mesurant le concept d'engagement affectif à partir de questionnaires déjà éprouvés et testés (Meyer & Allen, 1990; DeGilder, Van den Heuvel & Ellemers, 1997 dans De Boer et coll., 2002). Le prétest a permis, encore une fois, de connaître la fiabilité de cet outil de mesure. Les résultats sont présentés au tableau 3.7.

Tableau 3.7

Mesure de l'engagement affectif et fiabilité de l'instrument selon le prétest

Variable	Fiabilité	Mesure (énoncé)
Engagement affectif envers l'organisation	$\alpha = 0,746$	- Je ressens les problèmes de l'organisation pour laquelle je travaille comme si c'était mes propres problèmes.
		- Je me sens émotionnellement attaché à l'organisation pour laquelle je travaille.
		- L'organisation pour laquelle je travaille compte beaucoup pour moi.
		- Je me sens aussi bien dans l'organisation pour laquelle je travaille qu'à la maison.
		- Je me sens comme un membre de la famille dans l'organisation pour laquelle je travaille.

3.2.3.3 Les variables modératrices

Le questionnaire permet la collecte de données concernant les six variables modératrices : le sexe de l'employé, son âge, le nombre d'enfants à charge, son ancienneté dans l'organisation, son niveau de scolarisation ainsi que le contrôle qu'il peut exercer sur sa propre tâche de travail. Ces dernières représentent les effets possibles de la dimension biopsychosociale de l'employé sur sa perception de l'équité distributive, sa perception de l'équité procédurale, son engagement affectif envers l'organisation ainsi que sur son taux d'absentéisme. De plus, cinq de ces variables (le sexe, l'âge, le nombre d'enfants à charge, l'ancienneté au travail ainsi que le niveau de scolarisation) permettent d'effectuer le profil des répondants.

Les énoncés reliés à la mesure du contrôle exercé sur la tâche de travail, indiquent au chercheur les perceptions de l'employé concernant le contrôle temporel sur son travail. Selon De Boer et coll. (2002), la perception sur le contrôle de l'emploi peut avoir des répercussions sur l'équité ou l'iniquité ressentie au travail.

Par conséquent, le questionnaire comprend aussi, cinq énoncés mesurant les perceptions sur le contrôle de l'emploi. Ces affirmations proviennent du *Working Conditions and Control Questionnaire (WOCCQ)* de DeKeyser et Hansez (2000). Le prétest a permis de vérifier la fiabilité des énoncés. Les résultats sont présentés au tableau 3.8.

Tableau 3.8

Mesure du contrôle de l'emploi et fiabilité de l'instrument selon le prétest		
Variable	Fiabilité	Mesure (énoncé)
Contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail	$\alpha = 0,806$	- Je peux déterminer moi-même quand une tâche de travail doit être exécutée.
		- Je peux sans inconvénient quitter mon poste de travail pendant quelques instants.
		- J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.
		- Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.
		- Je peux déterminer mes plages horaires de travail.

Une fois le questionnaire construit (voir le questionnaire à l'annexe 1), le terrain de recherche trouvé, l'étape suivante consiste à procéder à l'élaboration d'une démarche spécifique de collecte de données et à choisir ses outils d'analyse des résultats. La démarche et le choix des outils sont présentés à la rubrique suivante.

3.3.4 La collecte et l'analyse des données

Cette section présente les différents détails de la collecte des données ainsi que la façon d'analyser les données. La planification de cette collecte a fait l'objet de l'approbation de l'entreprise ainsi que du Comité d'éthique de la recherche impliquant des êtres humains de l'Université du Québec en Abitibi-Témiscamingue.

3.3.4.1 La collecte et sa démarche

Lors des premiers contacts avec l'entreprise, le directeur des ressources humaines a fait part au chercheur que cette organisation possède un grand souci de transparence envers ses employés. Elle désire informer ses employés de toutes démarches les impliquant. Aucun moyen détourné ne doit être utilisé afin de recueillir des informations. Cette contrainte a donc conditionné en quelque sorte, la façon de collecter les données.

De plus, les recherches universitaires au pays doivent maintenant obéir aux règles du *Groupe consultatif interagences en éthique de la recherche* du gouvernement canadien. Les universités doivent être dotées d'un comité d'éthique de la recherche impliquant des êtres humains.

Pour que ce projet de recherche fasse l'approbation de ce comité, la collecte de données ou tout questionnaire doit être dotée d'un formulaire de consentement de la part des sujets. Encore une fois, la façon d'aller chercher les informations doit répondre à ces conditions.

Les données ont été recueillies en respectant les conditions et ententes suivantes :

- une lettre explicative a été insérée comme introduction au questionnaire (voir annexe 2);
- afin d'associer les fréquences d'absence spécifiques d'un employé à ses réponses au questionnaire pour établir les corrélations nécessaires à cette recherche, les répondants ont inscrit leur numéro d'employé sur le questionnaire;
- une page frontispice (voir annexe 3) a été ajoutée au questionnaire, informant le répondant qu'en inscrivant son numéro d'employé, il consentait à participer à cette étude;
- les employés ont été informés que le chercheur n'aurait jamais accès à leur nom;
- l'entreprise n'a transmis aucune information autre que la fréquence d'absence associée au numéro d'employé;

En respectant ces conditions et ces ententes, le répondant conserve son anonymat. De surcroît, afin de respecter la confidentialité des réponses individuelles envers l'employeur, les questionnaires et les lettres explicatives sont distribués aux employés par l'entremise des talons de paie. On y insère aussi des enveloppes de retour, préaffranchies et préadressées à l'Unité d'enseignement et de recherche en sciences de la gestion de l'UQAT. De cette façon, l'employeur n'a pas accès aux questionnaires une fois remplis, ce qui protège la confidentialité des réponses de chacun des employés.

Donc, le questionnaire a été distribué aux 148 agents de communication de l'entreprise. Les répondants avaient un délai d'une semaine et demie afin de répondre et de retourner le questionnaire au chercheur. Le taux de réponse est de 42% (soit 62 questionnaires entièrement remplis sur 148). Selon D'Astous (2000), les taux de réponse par l'entremise d'envois postaux sont généralement plus faible que les autres types de collecte de données. Par contre, il indique qu'on « ne peut juger de la qualité d'un taux de réponse de façon absolue, sauf dans les cas extrêmes (par exemple moins de 2% ou plus de 95%) » (D'Astous 2000 : 85). Compte tenu de ces propos, le taux de réponse obtenu est plus qu'acceptable.

Une fois les questionnaires remplis en main, le chercheur consigne les données au logiciel de traitement statistique de données, *SPSS* (ver.12). Les questionnaires ont été déchiquetés. Par la suite, une liste contenant seulement les numéros d'employé est transmise à l'entreprise afin d'effectuer le croisement des données entre les statistiques d'absentéisme spécifiques à chacun des répondants. Le directeur des ressources humaines retransmet la liste contenant cette fois-ci, les numéros des employés associés à la fréquence et à la durée de leurs absences au cours des six derniers mois.

3.2.4.2 Les outils d'analyse

L'approche méthodologique choisie fait appel à des outils statistiques. Le premier objectif de cette recherche est de tester deux hypothèses principales qui mettent en liens la perception de l'équité et l'absentéisme. Selon la revue de littérature, il existe des liens potentiels entre ces deux phénomènes. Avec des moyens mathématiques, il devient possible de vérifier la véracité de ces constats à l'intérieur d'un contexte de recherche différent. Puisque le modèle théorique proposé comme cadre de cette recherche repose principalement sur un modèle prédictif, l'analyse de données par régression linéaire est la plus appropriée. En effet, ce type d'analyse statistique permet a) de tester la linéarité (la dépendance) entre des variables métriques indépendantes (explicatives) et une variable métrique dépendante (ce qu'on cherche à expliquer); et b) de calculer la force de la relation linéaire. Malgré qu'un test de corrélation bilatérale peut tout aussi bien vérifier la présence de relations de dépendance entre variables, « il est cependant préférable de choisir la régression si l'objectif est d'estimer un modèle de prédiction » (D'Astous, 2000 : 313).

En ce qui a trait aux trois hypothèses secondaires et aux six hypothèses tertiaires, l'objectif est de vérifier l'existence de liens entre diverses variables biopsychosociales et le modèle d'absentéisme choisi dans le cadre de cette recherche. Ainsi, on tente de raffiner le modèle en y ajoutant des variables pouvant influencer la perception. Puisque le but recherché est avant tout expérimental, des tests bilatéraux de corrélation entre les variables sont utilisés. L'analyse des corrélations, à partir du coefficient de Pearson, est en mesure de vérifier les différentes relations de dépendance entre plusieurs variables. Dans le cas où les résultats indiqueraient la présence de liens corrélatifs, des analyses de régression seront effectuées afin de vérifier la force de ces liens et la présence d'un modèle de prédiction.

3.2.5 Les biais et les limites de cette recherche

Les réalités du terrain de recherche font en sorte que les chercheurs doivent accepter certains biais et limites découlant de contraintes. Les sections précédentes ont permis d'en relever au moins quatre et cette étude n'échappe pas à leurs assujettissements.

Premièrement, les limites de temps accordées à cette étude et un taux de roulement élevé de la main d'œuvre au sein de l'entreprise choisie comme terrain, ont contribué à l'existence de biais. En effet, le modèle de De Boer et coll. (2002) faisait appel à deux moments dans le temps pour mesurer les absences, l'une prise avant la distribution du questionnaire et l'autre suivant la distribution du questionnaire. De cette façon, le modèle devenait un modèle de prédiction.

Par contre, dans le cas de cette recherche, puisque l'entreprise choisie connaît un taux de roulement élevé de sa main d'œuvre, il devient plus difficile de faire un suivi des fréquences et des durées d'absentéisme. La possibilité que l'échantillon des répondants diminue au fil des mois, est plausible. Néanmoins, comme l'indique Harrison (1998 : 306),

« causes must precede effects. Unfortunately, this axiom is frequently violated in work on absenteeism. [...] Steel and Rentsch (1995) review 55 empirical articles in which the stated purpose was to predict or explain absenteeism. Yet, slightly more than half used a postictive design ».

Afin d'amenuiser ce premier biais, les données concernant la fréquence d'absence datent de six mois précédant la mesure des perceptions d'iniquité au travail. En rapprochant l'espace-temps des mesures, les

perceptions deviennent plus près d'un état d'âme vécu que celui vécu il y a plus d'un an.

Deuxièmement, cette recherche se limite à tester des hypothèses principales faisant appel à des variables endogènes de l'organisation. Ceci signifie que cette étude ne cherche pas à expliquer le phénomène de l'absentéisme à partir d'un ensemble de variables exogènes ou à partir d'un méta modèle explicatif de l'absentéisme. Pour ce faire, il faudrait tester des modèles plus élaborés et plus complexes, englobant autant des variables externes (par exemple, la personnalité de l'employé et ses valeurs) ne pouvant pas faire l'objet d'un contrôle de la part de l'organisation que des variables internes (par exemple, la charge de travail ou la culture organisationnelle) pouvant, dans une certaine mesure, faire l'objet d'un contrôle par l'entreprise.

Troisièmement, selon Emory (1985), l'adhésion stricte à la règle de ne pas tromper les sujets d'une recherche et le besoin de ces derniers à consentir à l'étude de façon formelle (i.e. selon les règles d'un comité d'éthique de la recherche impliquant des êtres humains) peut avoir des effets sur les résultats. En effet,

« A good general rule is not to deceive subjects in a research study, but strict adherence to this rule often destroys any chance of conducting a study. For example, one cannot hope to secure valid in a study. [...] on a subject who is fully on guard » (Emory 1985 : 119).

Il devient possible que certains sujets de cette recherche répondent dans une perspective à ne pas déplaire à l'employeur et ce, malgré la confidentialité des réponses face à l'entreprise. De plus, selon Bickman et Rog (1998), la perception d'une étude plus ou moins anonyme (puisque

les sujets devaient s'identifier à partir de leur numéro d'employé), peut avoir un effet sur le taux de réponse.

Quatrièmement, la taille de l'échantillon agit sur l'évaluation d'un modèle testé par une régression linéaire. Notamment, le coefficient de détermination (R^2 ou variance expliquée), est un indicateur permettant de vérifier si la relation entre variables d'un modèle « *is big enough or strong enough for us to be concerned about it* » (Menard, 1995 : 19).

Cependant, selon Menard (1995), dans le cas d'un échantillon de petite taille et malgré une variance expliquée, égale ou supérieur à 40% (soit $R^2 \geq 0,4$) et un taux de signification statistique (p) inférieur à 5%, « *there may not be enough cases for us to be confident that this result cannot be attributed to random sampling variation* » (Menard, 1995 : 19).

Somme toute, le chercheur ne peut pas contrôler tous les éléments de sa recherche et doit accepter les contraintes qui y sont reliées.

« [...], [I]t would be something of a fallacy to suggest that absence researchers control these issues entirely [decisions about study length, sample sizes, and so on]. Circumstances often dictate that researchers must settle for research situations that are something less than optimal. Samples are frequently not as large as we would like. Host organizations may threaten to opt out of the study if long-term data collection is a component of the research agenda » (Steel 2003 : 250).

Cette démarche méthodologique a été élaborée afin de répondre de la meilleure façon aux deux hypothèses principales soit vérifier l'existence d'une relation prédictive entre la perception de l'iniquité et l'absentéisme ainsi que la relation prédictive entre l'engagement affectif envers l'organisation et l'absentéisme.

Cette démarche permet aussi de répondre aux trois hypothèses secondaires et aux six hypothèses tertiaires vérifiant l'existence de liens entre des variables biopsychosociales, la perception de l'équité au travail, l'engagement affectif ainsi que le taux d'absentéisme. Passons maintenant aux résultats obtenus.

CHAPITRE 4

L'analyse des résultats

Ce chapitre présente les résultats des différentes analyses effectuées sur les données collectées auprès des sujets de cette recherche. A priori, le chercheur fait une présentation descriptive des données recueillies. Ensuite, l'analyse des résultats démontre la confirmation ou l'infirmerie des deux hypothèses principales de recherche, soit H_1 et H_2 . Cette analyse permet aussi de vérifier les liens possibles entre les variables émanant des trois hypothèses secondaires (h_1 à h_3) et des six hypothèses tertiaires (h'_1 à h'_6). Finalement, la dernière section de ce chapitre présente la synthèse des résultats ainsi que les nouvelles pistes de recherche.

En guise d'avertissement, le lecteur doit prendre note que certains tableaux de distributions de données et de résultats sont présentés en annexe afin d'alléger le texte.

4.1 Présentation des données

Avant même de présenter les données, il est important de noter que deux variables non métriques ont fait appel à une codification (*dummy coding*). C'est ainsi que les variables suivantes ont été numériquement codifiées : le sexe du répondant (1 pour masculin et 2 pour féminin) et la scolarisation (1 pour secondaire, 2 pour collégiale et 3 pour universitaire).

Cette section de chapitre présente les données de cette recherche. En premier lieu, un test de fiabilité des données est effectué afin d'assurer une consistance du questionnaire dans le temps. Malgré des résultats plus que satisfaisants lors du prétest, le chercheur doit vérifier à nouveau la fiabilité de ses instruments de mesure auprès de son échantillon de recherche.

En second lieu, cette section présente, sous forme de tableaux cumulatifs, les données obtenues concernant la fréquence et la durée d'absence, la perception de l'équité distributive et procédurale au travail, l'engagement affectif envers l'organisation ainsi que les variables modératrices (sexe, âge, situation familiale, scolarisation, ancienneté et contrôle exercé sur la tâche de travail). Les distributions de données sont présentées en annexes.

4.1.1 Fiabilité des données

Avant même de compiler et d'analyser les résultats, les données provenant du questionnaire ont été soumises à un test de fiabilité. Les coefficients alpha de Cronbach ont été calculés afin de vérifier la consistance des énoncés du questionnaire.

Rappelons que les résultats du prétest étaient très satisfaisants démontrant ainsi des outils de mesure fiables. Cette fiabilité devrait donc être constante. Comme il a été mentionné, il faut s'assurer de cette constance et soumettre de nouveau les outils de mesure à un test de fiabilité (voir tableau 4.1).

Tableau 4.1
Les coefficients de fiabilité des instruments de mesure

	Prétest α de Cronbach	Recherche α de Cronbach
Équité distributive (selon le salaire)	0,730	0,881
Équité distributive (selon l'appréciation de la part des supérieurs)	0,942	0,940
Équité procédurale (relation avec les supérieurs)	0,909	0,844
Équité procédurale (relation avec l'organisation)	0,881	0,820
Engagement affectif envers l'organisation	0,746	0,784
Contrôle exercé par l'employé sur la tâche	0,806	0,391

On remarque que l'ensemble de résultats est très satisfaisant sauf pour le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail. Le résultat du prétest démontrait une consistance dans la mesure de cette variable ($\alpha=0,806$). Par contre, après l'administration du questionnaire, ce coefficient passe maintenant à 0,391.

En fait, cela ne veut pas dire que ce groupe de variables devient inutile mais qu'il perd de sa fiabilité. De ce fait, les hypothèses h_3 et h'_6 doivent être analysées de façon parcimonieuse et les conclusions tirées de l'analyse de ces dernières traitées avec prudence.

Mais, il faut aussi se rappeler que la mesure de cette variable a été conçue à partir de cinq énoncés mesurant des perceptions. La perception

humaine étant conditionnée par un grand nombre de facteurs, cela peut vouloir indiquer au chercheur que la mesure du contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail est plus complexe qu'estimée au début.

De plus, en examinant le profil des répondants du prétest, aucun de ces derniers n'a indiqué une ancienneté au travail inférieure à deux ans. Lorsque l'on observe la distribution des données de l'échantillon concernant l'ancienneté au travail (voir le tableau de l'annexe 8), plus de 56% des sujets travaillent depuis moins de 12 mois pour leur employeur. Puisque la mesure de cette variable était composée principalement d'énoncés relatifs au contrôle temporel exercé sur la tâche de travail, il semble plausible que les employés ayant œuvré au sein de l'entreprise depuis peu, n'ont pas encore acquis une certaine aisance dans l'exécution de leur tâche.

Toutefois, le but de cette recherche n'est pas de faire l'étude des liens entre la courbe d'apprentissage d'un employé et l'exécution de ses tâches de travail. Cette interprétation de l'écart de mesure entre le prétest et la présente recherche n'est fournie qu'à titre informatif.

4.1.2 Description des données

Les rubriques suivantes présentent le cumulatif des données obtenues lors de cette étude. Dans l'ordre, on retrouve le cumulatif concernant les données d'absentéisme, de la perception de l'équité distributive et procédurale, de l'engagement affectif ainsi que des variables biopsychosociales. Les données – contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail – sont présentées à l'annexe 4 puisque ces dernières concernent les hypothèses h_3 et h'_6 .

4.1.2.1 Données descriptives et relatives à l'absentéisme

Les motifs d'absence reconnue par l'employeur permettent d'effectuer une analyse plus précise afin de déterminer si la perception d'iniquité conditionne les raisons d'absence invoquées par l'employé. L'employeur des sujets de cette recherche reconnaît trois types d'absence : l'absence pour des raisons de maladie, l'absence autorisée pour d'autres motifs ainsi que l'absence non autorisée.

Rappelons que la fréquence d'absence se définit par « *the number of spells or times an individual has been absent during a particular period, regardless of the length of each of those spells* » (Bakker et coll., 2003 : 2).

Dans ce cas-ci, la fréquence d'absence indique le nombre de fois qu'un employé s'est absenté au cours d'une période de six mois. De même, la durée des absences est calculée en nombre de journées de travail. La journée moyenne comporte sept heures de travail.

Le tableau 4.2 présente la moyenne, l'écart type, le minimum et le maximum des fréquences ainsi que les durées des absences des employés de l'échantillon.

Tableau 4.2

La fréquence des absences et la durée des absences des employés de l'échantillon sur une période de six mois (1^{er} juin 2004 au 30 novembre 2004)

	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
Fréquence totale	3,71	4,07	0	16
Fréquence d'absence pour motif de maladie	0,29	0,59	0	2
Fréquence d'absence autorisée	2,5	2,85	0	11
Fréquence d'absence non autorisée	0,88	1,72	0	7
Durée totale	12,95	15,76	0	63,17
Durée d'absence pour motif de maladie	1,77	3,79	0	13
Durée d'absence autorisée	9,57	12,28	0	63,17
Durée d'absence non autorisée	1,74	4,49	0	22

La fréquence moyenne d'absence est de 3,71. Cela signifie qu'en moyenne, les employés se sont absentés près de quatre fois au cours d'une période de six mois. En examinant le tableau de distribution des données (voir l'annexe 5), on remarque que seulement le quart des employés de l'échantillon ne s'est jamais absenté. De surcoût, plus de 69% des sujets ne s'absentent sans en avoir demandé l'autorisation. D'ailleurs, la moyenne de la fréquence d'absence non autorisée est de 0,88 fois au cours de la période de six mois. Il est intéressant de noter que la fréquence d'absence autorisée est de 2,5 fois. Ce taux s'approche de la moyenne globale. Cela pourrait indiquer que les employés qui s'absentent, ont généralement l'approbation de l'organisation.

D'autre part, la durée moyenne d'absence est de 12,95 jours au cours d'une période de six mois. Ce calcul permet de situer l'entreprise en matière de problématique d'absentéisme. Les données fournies par Statistiques Canada démontrent que le taux moyen d'absentéisme au Canada est de 9,1 jours en 2003. Par contre, ce taux est calculé sur une base annuelle. En revanche, on sait que le taux d'absentéisme au Canada ne cesse d'augmenter. L'échantillon de cette recherche démontre des taux d'absentéisme qui semblent un peu plus élevés que la moyenne nationale.

4.1.2.2 Données relatives à la perception de l'équité

Le tableau 4.3 dévoile la moyenne, l'écart type, le minimum et le maximum des mesures de la perception de l'équité distributive selon le salaire (EDS) et selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs (EDA). L'échelle de Likert utilisée comme mesure de perception est étalée sur cinq échelons. Dans le cas de l'EDS, l'échelon 1 signifie que le salaire est jugé trop bas. En revanche, l'échelon 5 signifie que le salaire est jugé trop élevé. Dans le cas de l'EDA, l'échelon 1 signifie que l'employé se sent peu apprécié par ses supérieurs et à l'échelon 5, très apprécié par ses supérieurs.

On constate que les employés de l'échantillon ont une perception d'une EDS tendant vers une position neutre (2,92), le salaire étant jugé ni trop bas ni trop élevé. En ce qui concerne l'EDA, la moyenne (3,78) exprime que les employés se sentent appréciés par leurs supérieurs.

Tableau 4.3

La perception de l'équité distributive des employés de l'échantillon

Échelle de Likert de 1 à 5 1= trop bas peu apprécié 5= trop élevé très apprécié	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
EDS – Perception de l'équité distributive selon le salaire.	2,92	0,54	1	4
EDA – Perception de l'équité distributive selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs.	3,78	0,85	1	5

Le tableau 4.4 expose la moyenne, l'écart type, le minimum et le maximum des mesures de la perception de l'équité procédurale selon les relations avec les supérieurs (EPS) et avec l'organisation (EPO). L'échelle de Likert est utilisée comme mesure de perception et est échelonnée sur cinq niveaux. Le niveau 1 signifie que les répondants n'étaient pas du tout d'accord avec les énoncés mesurant cette perception. Au contraire, le niveau 5 signifie que l'employé est entièrement d'accord avec les énoncés.

Tableau 4.4

La perception de l'équité procédurale des employés de l'échantillon

Échelle de Likert de 1 à 5 1= pas du tout 5= entièrement	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
EPS – Perception de l'équité procédurale selon la relation de l'employé avec ses supérieurs	4,14	0,75	1	5
EPO- Perception de l'équité procédurale selon la relation de l'employé avec son organisation	3,90	0,86	1	5

On relève une perception de l'équité procédurale positive, soit 4,14 pour EPS et 3,90 pour EPO, bien vue par les employés. Les tableaux retrouvés à l'annexe 6 affichent les résultats de chacun des énoncés servants à mesure les variables de perception de l'équité. De plus, ces tableaux présentent la distribution des données selon chacun des échelons utilisés pour mesurer ces perceptions.

4.1.2.3 Données relatives à l'engagement affectif

Le tableau 4.5 exhibe la moyenne, l'écart type, le minimum et le maximum des mesures de l'engagement affectif des employés de l'échantillon envers l'organisation pour laquelle ils travaillent. Encore une fois, une échelle de Likert utilisée comme mesure est déployée sur cinq échelons. L'échelon 1 signifie que l'employé ne ressent pas d'engagement envers l'organisation. À l'inverse, l'échelon 5 signifie que l'employé est entièrement engagé.

On observe que les employés de l'échantillon se sentent, en moyenne (3,50), assez engagés affectivement envers leur organisation. En examinant l'écart type (0,79) et la distribution des données (voir annexe 7), on découvre que 63% des répondants situent leur perception à l'échelon 3 et aux échelons inférieurs.

Tableau 4.5

L'engagement affectif des employés de l'échantillon envers l'organisation

Échelle de Likert de 1 à 5 1= pas du tout 5= entièrement	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
ENG – Engagement affectif de l'employé envers son organisation	3,50	0,79	1	5

4.1.2.4 Données relatives aux variables biopsychosociales

Le tableau 4.6 présente les données concernant les variables biopsychosociales. Ces résultats avaient été présentés lors du chapitre 3 afin d'effectuer le profil des répondants. Comme on l'a déjà vu, le répondant type est une femme âgée de 32 ans, ayant 1 enfant à sa charge. De plus, elle possède au moins un diplôme d'études secondaires et travaille pour l'entreprise depuis plus de 16 mois.

Le tableau de distribution des données de l'annexe 8, permet de relever que 53% des répondants ont moins de 30 ans, que 64% de ces derniers n'ont pas d'enfants à charge, que moins de la moitié a un niveau de scolarisation postsecondaire et que 52% des employés de l'échantillon travaillent pour l'entreprise depuis moins d'un an.

Tableau 4.6
 Résultats descriptifs des variables modératrices du modèle théorique

	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
Sexe 1=masculin, 2=féminin	1,79	0,41	n/a	n/a*
Âge	32,02	11,76	18	57
Nombre d'enfants à la charge de l'employé	0,60	0,93	0	4
Scolarisation 1=Secondaire 2=Collégiale 3=Universitaire	1,55	0,69	n/a	n/a
Ancienneté (nombre de mois à l'emploi de l'organisation)	16,73	16,70	1	48

*n/a = non applicable

Les données concernant le contrôle exercé par l'employé sur sa tâche de travail ne font pas l'objet de remarques significatives puisque l'outil de mesure est considéré comme peu fiable. Par contre, l'annexe 5 présente ces données à titre information et surtout à titre de pistes ultérieures pour fin de nouvelles recherches.

4.2 Analyse des résultats

Cette division du chapitre divulgue les résultats des tests qui ont permis d'analyser et de vérifier les hypothèses de cette étude. La première rubrique présente le test du modèle principal et ses deux hypothèses, soit H_1 et H_2 . La deuxième rubrique dévoile les résultats concernant les effets possibles des variables modératrices sur la perception de l'équité et sur l'engagement affectif, soit les hypothèses secondaires h_1 , h_2 et h_3 . La troisième rubrique expose l'analyse des résultats concernant les hypothèses tertiaires (h'_1 à h'_6).

La dernière rubrique de cette division du chapitre présente la synthèse de l'analyse ainsi que la discussion touchant l'ensemble de l'analyse et les nouvelles pistes de recherche émanant de cette dernière.

4.2.1 Tests des deux hypothèses principales

Cette subdivision présente l'analyse des données à partir de régressions permettant ainsi de tester les deux hypothèses principales (H_1 et H_2) : a) la perception d'une équité procédurale a un effet direct et négatif sur l'absentéisme, c'est-à-dire que plus l'employé considère que la situation au travail est équitable, moins il s'absente; et b) la perception d'une équité procédurale, à travers ses effets positifs sur l'engagement affectif, a un effet indirect et négatif sur l'absentéisme, c'est-à-dire que plus l'employé considère que la situation au travail est équitable, plus il est engagé et moins il s'absente.

Les résultats de la recherche suggèrent qu'on ne peut pas confirmer l'hypothèse principale H_1 . Afin d'en arriver à ce constat, huit régressions linéaires multiples ont été effectuées.

Une première série de quatre régressions met en relation les variables indépendantes d'équité distributive selon le salaire et selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs (EDS et EDA) avec la fréquence totale d'absence, la fréquence d'absence pour motif de maladie, la fréquence d'absence autorisée et la fréquence d'absence non autorisée. Les résultats de la régression concernant la variable dépendante de fréquence totale d'absence sont présentés aux tableaux 4.7a, 4.7b et 4.7c.

En examinant les résultats du tableau 4.7a, on remarque que le pouvoir explicatif du modèle ($R^2 = 0,020$) est très faible puisqu'il tend vers le zéro. Ce coefficient indique qu'il n'y a pas de modèle prédictif valable entre les variables indépendantes (EDS et EDA) et la variable dépendante de fréquence totale d'absence. De plus, le test présenté au tableau 4.7b exhibe un seuil de signification supérieur à 0,05 (soit 0,550). La relation entre les variables est donc due au hasard. De plus, le tableau 4.7c montre des β standardisés représentant l'intensité de la relation (soit 0,028 et -0,148) et laisse paraître des droites de régression plutôt faibles tendant vers le zéro.

Tableau 4.7a
Résumé du modèle équité distributive/fréquence totale d'absence

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,142(a)	0,020	-0,013	3,964

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau 4.7b
ANOVA du modèle équité distributive/fréquence totale d'absence

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	18,995	2	9,497	0,604	0,550(a)
	Résidu	927,022	59	15,712		
	Total	946,017	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau 4.7c
Coefficients du modèle équité distributive/fréquence totale d'absence

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	5,716	3,154		1,812	0,075
	EDS	0,205	0,993	0,028	0,207	0,837
	EDA	-0,689	0,633	-0,148	-1,090	0,280

Les résultats, présentés à l'annexe 9, des trois autres régressions (fréquence d'absence pour motif de maladie, fréquence d'absence autorisée et fréquence d'absence non autorisée) sont similaires et viennent corroborer que l'hypothèse principale H_1 ne peut pas être confirmée.

Une deuxième série de quatre régressions met en relation les variables indépendantes EDS et EDA avec la durée totale d'absence, la durée d'absence pour motif de maladie, la durée d'absence autorisée et la durée d'absence non autorisée. Les résultats de la régression concernant la variable dépendante de durée totale d'absence sont présentés aux tableaux 4.8a, 4.8b et 4.8c.

Encore une fois, les résultats de ces régressions viennent infirmer l'hypothèse principale H_1 . En effet, le pouvoir prédictif du modèle, exhibé

au tableau 4.8a, est de 0,015. L'analyse de la variance (voir tableau 4.8b) présente un seuil de signification de 0,643 et les β standardisés ou intensité de la relation, sont respectivement de -0,068 et de -0,082 (voir tableau 4.8c). Les résultats des régressions concernant la durée d'absence pour motif de maladie ainsi que d'absence autorisée et non autorisée sont semblables (voir l'annexe 9).

Tableau 4.8a

Résumé du modèle équité distributive/durée totale d'absence

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,122(a)	0,015	-0,019	15,377

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau 4.8b

ANOVA du modèle équité distributive/durée totale d'absence

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	210,713	2	105,356	0,446	0,643(a)
	Résidu	13950,6	59	236,452		
	Total	14161,4	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau 4.8c

Coefficients du modèle équité distributive/durée totale d'absence

Modèle		Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	Bêta	t	Signification
1	(constante)	24,117	12,235			1,971	0,053
	EDS	-1,911	3,851	-0,068		0,496	0,622
	EDA	-1,481	2,454	-0,082		0,603	0,549

La deuxième hypothèse principale (H₂) de ce modèle a été testée en deux temps. Cette hypothèse H₂ comporte deux parties : les effets de l'équité procédurale selon la relation avec les supérieurs et selon la relation avec

l'organisation (EPS et EPO) sur l'engagement effectif de l'employé envers l'entreprise; et les effets de l'engagement affectif sur l'absentéisme.

Un premier test de régression multiple a été effectué pour évaluer les effets des variables EPS et EPO sur l'engagement affectif. Les résultats présentés aux tableaux 4.9a, 4.9b et 4.9c, démontrent qu'il y a un lien régressif partiel entre la perception de l'équité procédurale et l'engagement affectif. Le pouvoir explicatif du modèle illustré au tableau 4.9a, est de 0,388. Selon Menard (1995), ce R^2 est suffisant et démontre qu'il y a existence d'une relation entre ces variables. Par contre, sachant que l'échantillon est petit ($n=62$), le lecteur doit être prudent avec l'interprétation de ces données.

En effet, en présence d'un bon coefficient de détermination lors de petit échantillonnage, le chercheur doit être en mesure de mettre en doute la robustesse des résultats. Selon Lewis-Beck (1980), lors de petit échantillon, le R^2 tend à être surestimé. Pour s'assurer du bon ajustement du modèle (*goodness of fit*), le R^2 ajusté permet d'évaluer les possibilités de surestimation. Ce dernier est de 0,368. Il semble donc que les variables EPO et EPS explique 36,8% de la variance de l'engagement affectif.

Le seuil de signification de test (voir tableau 4.9b) est de 0,000 donc inférieur à 0,05. Les liens entre ces variables ne sont pas dus au hasard. De plus, en sondant le F (table de distribution de Fisher-Snedecor dans Scherrer, 1984), le taux est supérieur à 5,79 pour 2 degrés de liberté (k ou nombre de variables indépendantes) à un seuil critique $< 0,005$ et 62 cas ($n-k-1$; $n=62$ répondants et $k=2$ variables indépendantes). Rappelons que F représente la signification statistique de l'ensemble du modèle, de la relation entre des variables indépendantes et la variable dépendante. Le tableau 4.9c présente l'intensité de la relation entre les variables. Dans ce

cas-ci, il est important de noter que seule l'équité procédurale selon la relation avec les supérieurs est en lien avec l'engagement affectif. Le β standardisé de EPS représente une excellente droite de régression de 0,606 pour un seuil critique de 0,000 et un t (table de distribution de Student dans Scherrer, 1984) ou signification statistique supérieure à 3,46.

Tableau 4.9a

Résumé du modèle équité procédurale/engagement affectif

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,623(a)	0,388	0,368	0,627

a Valeurs prédites : (constantes), EPO, EPS

Tableau 4.9b

ANOVA du modèle équité procédurale/engagement affectif

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	14,753	2	7,377	18,740	0,000(a)
	Résidu	23,224	59	0,394		
	Total	37,977	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EPO, EPS

Tableau 4.9c

Coefficients du modèle équité procédurale/engagement affectif

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Signification
1	(constante)	0,769	0,469		1,640	0,106
	EPS	0,637	0,131	0,606	4,861	0,000
	EPO	0,027	0,114	0,029	0,233	0,816

À la lueur de ces résultats, le lien entre la perception de l'équité procédurale et l'engagement ne se confirme qu'en partie. Selon ce test, plus l'employé considère équitable sa situation au travail selon les relations établies avec ses supérieurs, plus il est engagé affectivement envers l'organisation. Mais puisque la facette d'équité procédurale en

relation avec l'organisation n'a pas d'impact sur l'engagement affectif, cela peut suggérer que l'employé est engagé affectivement envers les individus de l'organisation et non envers l'organisation en tant que telle.

Un deuxième test de régression linéaire a été effectué afin de vérifier la seconde partie de l'hypothèse principale H₂. En fait, huit régressions linéaires simples ont mis en relation la variable de l'engagement affectif et l'absence sous ses huit mesures : fréquence et durée totale de l'absence, fréquence et durée de l'absence pour motif de maladie, fréquence et durée de l'absence autorisée et non autorisée.

Les résultats démontrent clairement qu'il est impossible de confirmer la seconde partie de l'hypothèse H₂ sauf pour une relation. Les tableaux 4.10a à 4.11c et l'annexe 10 étalent les résultats de ces tests de régressions. En premier lieu, le tableau 4.10a dévoile un pouvoir prédictif du modèle de 0,004, donc tendant fortement vers le zéro. Cela signifie qu'on ne peut pas confirmer un modèle de régression entre l'engagement affectif et la fréquence totale d'absence. De plus, le seuil critique de test (voir tableau 4.10b) est de 0,622. Les tests de régressions concernant la variable dépendante sous ses mesures de fréquence d'absence autorisée et non autorisée ainsi que de durées d'absence, possèdent des résultats similaires. Ces résultats sont signalés à l'annexe 10.

Tableau 4.10a

Résumé du modèle engagement affectif/fréquence totale d'absence

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,064(a)	0,004	-0,013	3,963

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau 4.10b
ANOVA du modèle engagement affectif/fréquence totale d'absence

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	3,862	1	3,862	0,246	0,622(a)
	Résidu	942,155	60	15,703		
	Total	946,017	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau 4.10c
Coefficients du modèle engagement affectif/fréquence totale d'absence

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	4,825	2,310		2,089	0,041
	ENG	-0,319	0,643	-0,064	-0,496	0,622

Cependant, les tests de signification des régressions ont permis de confirmer mais prudemment, l'hypothèse H_2 sous un seul aspect, l'engagement affectif en relation avec la fréquence d'absence pour motif de maladie. En effet, les résultats de test (voir tableau 4.11b) indiquent une signification de 0,028. De plus, le F est supérieur à 4,00 pour un degré de liberté selon la table de distribution de Fisher-Snedecor (Scherrer, 1984).

Cependant il faut faire preuve de prudence car le pouvoir prédictif du modèle de 0,078 (voir tableau 4.11a) est relativement faible. Parallèlement, la pente de la droite de régression ($\beta = -0,279$) est plus ou moins prononcée car elle tend aussi vers le zéro. Toutefois, il semble que moins l'employé est engagé envers l'organisation, plus il s'absentera pour des motifs de maladie.

Tableau 4.11a

Résumé du modèle engagement affectif/fréquence d'absence pour motif de maladie

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,279(a)	0,078	0,062	0,554

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau 4.11b

ANOVA du modèle engagement affectif/fréquence d'absence pour motif de maladie

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	1,557	1	1,557	5,061	0,028(a)
	Résidu	18,460	60	0,308		
	Total	20,017	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau 4.11c

Coefficients du modèle engagement affectif/fréquence d'absence pour motif de maladie

Modèle		Coefficients non standardisés B	Erreur standard	Coefficients standardisés Bêta	t	Signification
1	(constante)	1,003	0,32		3,102	0,003
	ENG	-0,202	0,090	-0,279	-2,250	0,028

4.2.2 Tests des trois hypothèses secondaires

Cette section présente l'analyse des corrélations et des tests entre les variables permettant ainsi d'effectuer la vérification de deux des trois hypothèses secondaires (h_1 et h_2) : a) les paramètres biopsychosociaux de sexe, d'âge, de situation familiale et de scolarisation de l'employé agissent sur la perception de l'équité distributive et procédurale ainsi que

sur son engagement affectif au travail; et b) l'ancienneté au travail de l'employé agit sur sa perception de l'équité distributive et procédurale ainsi que sur son engagement affectif au travail.

En ce qui a trait à la troisième hypothèse secondaire (h3), il faut se rappeler que le résultat du test de fiabilité des outils de mesure de la variable – contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail – n'est pas satisfaisant. Cette hypothèse fera donc l'objet d'un traitement sommaire et non approfondi.

À la lecture du tableau 4.12, l'hypothèse secondaire h_1 ne peut pas se confirmer. Il ne semble pas exister de liens entre les variables biopsychosociales (sexe, âge, situation familiale et scolarisation) et la perception de l'équité distributive et procédurale ainsi que l'engagement affectif. Les seuils critiques de signification statistique sont tous supérieurs à 0,05 ce qui signale des relations entre variables sont dues au hasard. Cependant, les résultats concernant un lien entre l'ancienneté et les variables de la perception d'équité et d'engagement affectif semblent indiquer que l'hypothèse secondaire h_2 se confirme partiellement.

En effet, les résultats du tableau 4.12 démontrent qu'il existe un lien entre l'ancienneté et la perception de l'équité distributive selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs. Le seuil critique de signification statistique est de 0,004 et le coefficient de Pearson, -0,364. Ceci semble indiquer que le temps passé au sein de l'entreprise affecte négativement la perception de l'équité distributive (EDA). Afin de vérifier que l'ancienneté puisse prédire le degré de perception d'iniquité au sein de l'entreprise, le chercheur a procédé à une analyse par régression linéaire simple.

Tableau 4.12

Corrélations entre les variables biopsychosociales, l'équité distributive et procédurale et l'engagement affectif

		Sexe	Âge	Situation familiale	Scolarisation	Ancienneté	Contrôle exercé sur la tâche	Équité distributive (salaire)	Équité distributive (appréciation)	Équité procédurale (supérieurs)	Équité procédurale (organisation)	Engagement affectif
Sexe (1=masculin, 2=féminin)	Pearson Sig.	-						0,085 0,511	0,020 0,879	-0,013 0,922	0,034 0,791	-0,163 0,206
Âge	Pearson Sig.	0,041 0,749	-					-0,132 0,308	-0,174 0,175	-0,198 0,122	0,037 0,778	0,033 0,801
Situation familiale (Nombre d'enfants à charge)	Pearson Sig.	0,333** 0,008	0,095 0,463	-				0,208 0,104	-0,077 0,553	-0,071 0,585	-0,044 0,733	0,037 0,775
Scolarisation (1=secondaire, 2=collégiale, 3=universitaire)	Pearson Sig.	-0,165 0,199	0,174 0,177	-0,210 0,101	-			-0,170 0,188	0,067 0,604	-0,019 0,883	-0,074 0,566	-0,108 0,402
Ancienneté	Pearson Sig.	0,180 0,161	0,225 0,079	0,159 0,216	-0,052 0,689	-		-0,137 0,287	-0,364** 0,004	-0,316** 0,012	-0,395** 0,001	-0,208 0,105
Contrôle exercé sur la tâche (a)	Pearson Sig.	-0,076 0,555	-0,232 0,069	-0,070 0,590	0,049 0,703	-0,065 0,614	-	0,380** 0,002	0,399** 0,001	0,383** 0,002	0,252* 0,048	0,465** 0,000

** $p < 0,01$ (bilatéral)

* $p < 0,05$ (bilatéral)

(a) à partir d'une échelle de Likert de 1 à 5,

1= pas du tout

5= entièrement

Malgré un seuil de signification de 0,004 (voir tableau 4.13b), le pouvoir prédictif du modèle ($R^2 = 0,132$, au tableau 4.13a) est relativement faible. Cependant ce modèle ne peut pas vraiment être utilisé à des fins prédictives, mais la pente de la droite de régression, $\beta = -0,364$ reste tout de même intéressante et semble indiquer que plus l'employé a de l'ancienneté au sein de l'entreprise, plus il perçoit sa situation au travail comme inéquitable.

Tableau 4.13a

Résumé du modèle ancienneté/équité distributive selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs

Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,364(a)	0,132	0,118	3,179
a Valeurs prédites : (constantes), Ancienneté (en nombre de mois)				

Tableau 4.13b

ANOVA du modèle ancienneté/équité distributive selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	92,509	1	92,509	9,152	0,004(a)
	Résidu	606,458	60	10,108		
	Total	698,968	61			

a Valeurs prédites : (constantes), Ancienneté (en nombre de mois)

Tableau 4.13c

Coefficients du modèle ancienneté/équité distributive selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs

Modèle		Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	t	Signification
		B		Bêta		
1	(constante)	16,362	0,574		28,519	0,000
	Ancienneté (en nombre de mois)	-0,074	0,024	-0,364	-3,025	0,004

Il existe aussi des liens entre l'ancienneté et la perception de l'équité procédurale (EPS et EPO). Respectivement, les seuils critiques de signification statistique sont de 0,012 et de 0,001. Le tableau 4.12 indique des coefficients de Pearson de -0,316 et de -0,395. Ceci semble indiquer que le temps passé au sein de l'entreprise affecte négativement la perception de l'équité procédurale. Encore une fois, afin de vérifier que l'ancienneté puisse prédire le degré de perception d'iniquité au sein de l'entreprise, nous avons procédé à une analyse par régression linéaire simple. Les données concernant l'EPS et l'EPO ont été regroupées afin de constituer une seule variable d'équité procédurale.

Le résumé du modèle de régression au tableau 4.14a dénote un pouvoir prédictif de 0,162. L'analyse de la variance au tableau 4.14b, présente un seuil critique de signification statistique plus faible que 0,05, soit 0,001 et un β intéressant de -0,403 (voir tableau 4.14c). Il existe donc un lien entre l'ancienneté et la perception de l'équité procédurale qui n'est pas dû au hasard. Cependant, la faiblesse du R^2 ne permet pas de conclure à une forte régression et surtout à un modèle prédictif.

Tableau 4.14a
Résumé du modèle ancienneté/équité procédurale

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,403(a)	0,162	0,148	1,323

a Valeurs prédites : (constantes), Ancienneté (en nombre de mois)

Tableau 4.14b
ANOVA du modèle ancienneté/équité procédurale

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	20,372	1	20,372	11,635	0,001(a)
	Résidu	105,055	60	1,751		
	Total	125,427	61			

a Valeurs prédites : (constantes), Ancienneté (en nombre de mois)

Tableau 4.14c
Coefficients du modèle ancienneté/équité procédurale

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	8,617	0,239		36,088	0,000
	Ancienneté (en nombre de mois)	-0,035	0,010	-0,403	-3,411	0,001

En observant les résultats du précédent tableau 4.12, il semble exister un lien significatif entre le contrôle exercé par l'employé sur la tâche (CT) et la perception de l'équité distributive selon le salaire, pour un seuil critique de signification statistique de 0,002 et un coefficient de Pearson de 0,380. On constate des résultats tout aussi significatifs démontrant un lien entre la variable CT et la perception de l'équité distributive selon l'appréciation reçue de la part des supérieurs, pour un seuil significatif de 0,001 et un coefficient de 0,399. La variable CT agit aussi sur l'équité procédurale (EPS et EPO) respectivement avec des seuils critiques de 0,002 et de 0,048. Les coefficients de Pearson sont de l'ordre de 0,383 et de 0,252. Finalement, le contrôle exercé sur la tâche (CT) agit aussi positivement sur l'engagement affectif de l'employé. Ainsi, les résultats présentent une signification statistique de 0,000 et un coefficient de Pearson de 0,465, soit une très bonne corrélation entre ces deux variables.

Les résultats semblent se diriger vers une confirmation de l'hypothèse secondaire h_3 . Par contre, la mesure de la variable CT n'est pas fiable selon l'alpha de Cronbach obtenu lors du test de fiabilité. C'est donc avec prudence qu'il faut avancer un tel constat.

4.2.3 Tests des six hypothèses tertiaires

Cette section présente l'analyse des corrélations et des tests entre les variables permettant ainsi d'effectuer la vérification de cinq des six hypothèses tertiaires (h'_1 , h'_2 , h'_3 , h'_4 et h'_5) : a) le sexe est un facteur déterminant de l'absentéisme; b) plus un employé est âgé, plus il s'absente; c) plus un employé a d'enfants à sa charge, plus il s'absente; d) plus un employé est scolarisé, moins il s'absente; et e) plus un employé a de l'ancienneté au sein de l'entreprise, plus il s'absente.

En ce qui a trait à la sixième hypothèse tertiaire (h'_6), il faut se rappeler que le résultat du test de fiabilité des outils de mesure de la variable – contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail – n'est pas satisfaisant. De plus, en examinant les résultats au tableau 15, on ne peut pas conclure à un lien significatif entre le contrôle exercé sur la tâche et l'absentéisme.

La lecture des résultats des tests bilatéraux (voir tableau 15) entre les variables biopsychosociales et l'absentéisme ne permet pas au lecteur de confirmer les hypothèses h'_2 , h'_4 et h'_5 . Cela signifie qu'il n'y a pas de liens confirmés, a) entre l'âge de l'employé et son taux d'absentéisme, b) entre le niveau de scolarisation de l'employé et ses absences, et c) entre l'ancienneté de l'employé et l'absentéisme.

Tableau 4.15

Corrélations entre les variables biopsychosociales, ancienneté, contrôle exercé sur la tâche et l'absentéisme

		Fréquence totale absence	Fréquence absence motif maladie	Fréquence absence autorisée	Fréquence absence non autorisée	Durée totale absence	Durée absence motif maladie	Durée absence autorisée	Durée absence non autorisée
Sexe (1=masculin, 2=féminin)	Pearson Sig.	-0,027 0,843	0,182 0,171	0,121 0,367	-0,275* 0,030	0,058 0,664	0,203 0,126	0,109 0,414	-0,253 0,055
Âge	Pearson Sig.	-0,006 0,964	-0,159 0,232	0,053 0,692	-0,034 0,798	-0,050 0,712	-0,124 0,355	-0,002 0,988	-0,095 0,477
Nbre d'enfants à charge	Pearson Sig.	0,285* 0,025	0,075 0,576	0,368** 0,003	0,055 0,680	0,264* 0,038	0,217 0,101	0,301* 0,017	-0,078 0,561
Scolarisation (1=secondaire, 2=collégiale, 3=universitaire)	Pearson Sig.	-0,169 0,206	-0,100 0,744	-0,166 0,213	-0,074 0,579	-0,118 0,377	-0,073 0,588	-0,089 0,508	-0,111 0,408
Ancienneté	Pearson Sig.	0,104 0,436	0,097 0,468	0,123 0,356	0,011 0,936	-0,007 0,961	0,072 0,593	-0,037 0,785	-0,011 0,936
Contrôle sur la tâche (a)	Pearson Sig.	-0,038 0,777	0,069 0,606	-0,062 0,644	-0,016 0,908	0,043 0,747	0,110 0,411	0,018 0,892	0,032 0,814

** $p < 0,01$ (bilatéral)

* $p < 0,05$ (bilatéral)

(a) à partir d'une échelle de Likert de 1 à 5

1= pas du tout 5= entièrement

Cependant, les résultats démontrent qu'il semble exister des relations entre la situation familiale de l'employé et des motifs d'absences spécifiques, soit la fréquence totale d'absence, la fréquence d'absence autorisée, la durée totale d'absence et la durée d'absence autorisée.

En effet, les seuils critiques de signification statistique concernant les tests bilatéraux entre le nombre d'enfants à la charge de l'employé et ces types d'absences sont inférieurs à 0,05. De plus, les coefficients de Pearson peuvent être considérés comme intéressants. Dans l'ordre, les coefficients sont les suivants : $\beta=0,285$ pour une relation avec la fréquence totale d'absence; $\beta=0,368$ pour une relation avec la fréquence d'absence autorisée; $\beta=0,264$ pour une relation avec la durée totale d'absence; et $\beta=0,301$ pour une relation avec la durée d'absence autorisée.

Afin de vérifier si nous sommes en présence d'un modèle prédictif, soit la situation familiale comme variable explicatrice de l'absentéisme, quatre analyses de régressions linéaires simples ont été administrées aux données. Malheureusement, le pouvoir prédictif (R^2) de ces modèles ne sont pas très élevés malgré des mesures d'analyse de variance significatives et des droites de régression intéressantes (voir les tableaux 4.16a à 4.19c). Donc, les modèles sont plutôt faibles mais n'empêchent que ces résultats, signalent la possibilité suivante : il semble plausible que l'entreprise démontre plus de tolérance dans sa politique d'absence envers les employés ayant des enfants à leur charge.

Tableau 4.16a

Résumé du modèle situation familiale/fréquence totale d'absence				
Modèle	R	R^2	R^2 ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,285(a)	0,081	0,066	3,807

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.16b

ANOVA du modèle situation familiale/fréquence totale d'absence

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	76,610	1	76,610	5,287	0,025(a)
	Résidu	869,407	60	14,490		
	Total	946,017	61			

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.16c

Coefficients situation familiale/fréquence totale d'absence

Coefficiente d'adéquation R ² (ajustement) : 0,000						
		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
Modèle		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	2,989	0,576		5,193	0,000
	Nombre d'enfants à charge	1,203	0,523	0,285	2,299	0,025

Tableau 4.17a

Résumé du modèle situation familiale/fréquence d'absence autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,368(a)	0,125	0,121	2,582

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.17b

ANOVA du modèle situation familiale/fréquence d'absence autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	62,477	1	62,477	9,371	0,003(a)
	Résidu	400,023	60	6,667		
	Total	462,500	61			

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.17c

Coefficients du modèle situation familiale/fréquence d'absence autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	t	Signification
		B		Bêta		
1	(constante)	1,852	0,390		4,743	0,000
	Nombre d'enfants à charge	0,087	0,355	0,368	3,061	0,003

Tableau 4.18a

Résumé du modèle situation familiale/durée totale d'absence

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,264(a)	0,070	0,054	14,818

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.18b

ANOVA du modèle situation familiale/durée totale d'absence

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	986,028	1	986,028	4,490	0,038(a)
	Résidu	13175,3	60	219,589		
	Total	14161,4	61			

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.18c

Coefficients du modèle situation familiale/durée totale d'absence

Modèle		Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	t	Signification
		B		Bêta		
1	(constante)	10,369	2,240		4,628	0,000
	Nombre d'enfants à charge	4,317	2,037	0,264	2,119	0,038

Tableau 4.19a

Résumé du modèle situation familiale/durée d'absence autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,301(a)	0,091	0,076	11,415

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.19b

ANOVA du modèle situation familiale/durée d'absence autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	780,753	1	780,753	5,992	0,017(a)
	Résidu	7817,9	60	130,298		
	Total	8598,6	61			

a Valeurs prédites : (constantes), Nombre d'enfants à charge

Tableau 4.19c

Coefficients du modèle situation familiale/durée d'absence autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	7,278	1,726		4,217	0,000
	Nombre d'enfants à charge	3,841	1,569	0,301	2,448	0,017

Une dernière relation est observable (voir le tableau 4.15 présenté antérieurement) et concerne un lien corrélatif entre le sexe de l'employé et la fréquence d'absence non autorisée. Afin de vérifier la force de ce lien, un test de régression linéaire simple a été effectué entre ces deux variables. Les résultats du test signale un pouvoir prédictif de 0,076 ce qui ne permet pas de confirmer un fort modèle de régression (voir les tableaux 4.20a, 4.20b et 4.20c). Par contre, il semble avoir une tendance qui indique que les employés masculins s'absentent plus sans l'autorisation de l'employeur comparativement aux employés féminins.

Tableau 4.20a

Résumé du modèle sexe de l'employé/fréquence d'absence non autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,275(a)	0,076	0,060	1,609

a Valeurs prédites : (constantes), Sexe (1=masculin, 2=féminin)

Tableau 4.20b

ANOVA du modèle sexe de l'employé/fréquence d'absence non autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	12,757	1	12,757	4,925	0,030(a)
	Résidu	155,399	60	2,590		
	Total	168,155	61			

a Valeurs prédites : (constantes), Sexe (1=masculin, 2=féminin)

Tableau 4.20c

Coefficients du modèle sexe de l'employé/fréquence d'absence non autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	2,874	0,922		3,118	0,003
	Sexe	-1,114	0,502	-0,275	-2,219	0,030

La prochaine section présente la synthèse de l'analyse qui met en évidence les résultats importants de cette étude. Une discussion s'en suit afin d'évaluer les contributions théoriques de cette étude pour ainsi définir de nouvelles pistes et de nouvelles hypothèses de recherche découlant des résultats de l'analyse.

4.3 Synthèse de l'analyse et discussion

Le but premier de cette recherche était de vérifier à quel point la perception de l'iniquité au travail contribue à expliquer le comportement d'absentéisme des employés. Afin de faire la lumière sur l'absence d'un employé comme la conséquence d'une iniquité perçue au sein du milieu de travail dans lequel il évolue, deux hypothèses principales ont été élaborées à partir d'un modèle théorique présenté au chapitre 3. Ces deux hypothèses principales reposent sur le principe voulant que l'iniquité distributive et l'iniquité procédurale perçues au travail puissent conduire l'employé à se retirer temporairement de l'organisation afin de rétablir un équilibre dans sa perception d'équité. Les résultats de l'analyse ne permettent pas de confirmer ces hypothèses.

Premièrement, il ne semble pas exister de lien entre la perception de l'équité distributive et le comportement d'absentéisme. Les résultats ne permettent pas de confirmer cette hypothèse.

Deuxièmement, malgré une forte relation ($\beta=0,606$) entre la perception de l'équité procédurale selon les échanges avec les supérieurs et l'engagement affectif, on ne peut pas confirmer que l'équité procédurale, par ses effets sur l'engagement affectif, est indirectement liée au comportement d'absentéisme sauf pour les absences avec motif de maladie.

En effet, les résultats de l'analyse démontrent une relation significative négative ($\beta = -0,279$) entre l'engagement et les absences pour motif de maladie. Donc, indirectement, la perception de l'équité procédurale selon les échanges avec les supérieurs agit indirectement et négativement sur les absences pour motif de maladie. C'est-à-dire que plus l'employé

perçoit une équité juste par rapport aux relations qu'il entretient avec ses supérieurs, moins il s'absentera pour des motifs de maladie.

Ce constat soulève de nouvelles questions. Est-ce possible qu'un employé qui se sent moins engagé envers son milieu de travail, fasse moins d'effort à le fréquenter lors de troubles de santé? Ou bien est-ce à dire que l'employé moins engagé envers l'organisation, invoque plus volontiers la maladie comme motif d'absence.

Malgré les résultats de De Boer et coll. (2002) qui démontrent que l'iniquité distributive et l'iniquité procédurale agissent indirectement sur l'absentéisme à travers la perception de l'état de santé, ces auteurs n'ont pas cherché à établir des liens entre l'engagement affectif d'un travailleur et la perception de son état de santé. Ces auteurs concluent que leurs résultats « *support a stress explanation and suggest that [...] this motivates [employees] to report sick as the work situation disables them* » (De Boer et coll., 2002 : 192). C'est-à-dire que plus les employés considèrent la situation inéquitable au travail, plus la perception de leur état de santé est négative.

Par contre, afin de répondre aux nouvelles questions soulevées ci-dessus, il serait intéressant d'effectuer de nouvelles recherches afin de vérifier si l'engagement affectif a un effet sur la perception de l'état de santé de l'employé affectant ainsi indirectement l'absentéisme.

Troisièmement, la dimension de l'engagement affectif a aussi fait l'objet d'autres tests. Les hypothèses secondaires mettaient en relation les paramètres biopsychosociaux, l'ancienneté, le contrôle exercé sur la tâche et la perception d'équité et d'engagement affectif. Seul le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail présente des effets sur la perception

de l'équité au travail et sur l'engagement affectif de l'employé. Toutefois, comme indiqué lors du test des coefficients de Cronbach, l'outil de mesure de cette variable a été considéré comme peu fiable. La mesure de la variable – contrôle exercé sur la tâche – est composée d'énoncés relatifs au contrôle temporel. Il semble plausible que les employés ayant œuvré au sein de l'entreprise depuis peu, n'aient pas encore eu le temps d'acquiescer de l'aisance dans l'exécution de leur tâche. Plus de 56% des sujets travaillaient depuis moins de 12 mois pour leur employeur. Ce constat pourrait expliquer le manque de fiabilité de l'outil de mesure.

De plus, la variable – ancienneté au travail – a des impacts sur la perception de l'équité au travail. Les résultats ($\beta = -0,403$) ont démontré que plus l'employé a passé de temps à travailler pour l'organisation plus il percevait de l'iniquité au sein de cette dernière. Cette iniquité perçue se rapporte principalement aux échanges avec les supérieurs (EPS) et avec l'organisation (EPO). Pourtant, selon les résultats des tests bilatéraux, il n'existe pas de liens significatifs (le seuil étant supérieur à 0,05) entre l'ancienneté et le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail. Cela n'indique pas qu'il n'existe aucun lien. Cela suggère qu'il pourrait y avoir une autre façon de mesurer ces deux variables.

Il faudrait donc créer un outil de mesure concernant le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail tout en tenant compte du temps (ou ancienneté) passé au sein de l'organisation. L'outil devrait mesurer ces deux concepts en même temps. Une future recherche permettrait, peut-être, d'obtenir des mesures plus fiables, en recréant un outil de mesure impliquant cette dimension d'ancienneté. En raffinant cette dimension temporelle, l'investigation de nouvelles hypothèses concernant le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail, l'ancienneté au travail et l'absentéisme présente de nouvelles possibilités.

Serait-il possible de découvrir que l'ancienneté affecte non seulement l'apprentissage des habitudes reliées à la tâche de travail mais aussi les us et coutumes en matière de culture organisationnelle? Si l'on accepte les concepts avancés par l'approche psychosociale, l'absentéisme pourrait être expliqué à partir d'une culture d'absence plus ou moins présente et véhiculée par les employés d'une organisation. À cet effet, le nouvel employé doit-il faire face à un « apprentissage » de la culture d'absence que seul le temps peut prodiguer?

Quatrièmement, les résultats des tests bilatéraux concernant les hypothèses tertiaires ont indiqué au chercheur qu'il existe des liens significatifs entre la situation familiale de l'employé et la fréquence d'absence autorisée ($\beta=0,368$) ainsi qu'entre la situation familiale et la durée d'absence autorisée ($\beta=0,301$). D'ailleurs, une question fondamentale resurgit de ce constat. Serait-ce possible qu'un employeur démontre plus de tolérance et plus de flexibilité envers les employés ayant des enfants à leur charge lorsque ces derniers demandent l'autorisation de s'absenter? Cette question mériterait d'être examinée de plus près lors de recherches futures.

À vrai dire, les résultats de cette recherche permettent donc de présenter trois nouvelles pistes de recherche. La première piste relate des phénomènes qui se rapportent à l'approche individuelle puisqu'il met en jeu des variables de perception individuelle. À travers ses effets sur l'engagement affectif, il existe un lien plausible entre la perception de l'iniquité sous sa dimension d'échange avec les supérieurs et l'absence pour motif de maladie. Il en découle de nouvelles pistes d'études. Puisque le fait de s'absenter repose principalement sur une décision du travailleur, les recherches futures pourraient mettre en lien son engagement affectif envers l'organisation voire même son emploi, sa

perception de la gravité de son état de santé et son comportement d'absentéisme.

La deuxième piste, découlant des résultats de cette étude, tient compte de concepts issus de l'approche psychosociale. En explorant les effets de l'ancienneté sur la perception de l'équité impliquant les relations d'échanges entre les employés, leurs supérieurs et l'organisation, les recherches futures ne devraient pas sous-estimer le contexte culturel de l'organisation et devraient parallèlement mesurer les cultures d'absences potentielles, faibles ou fortes.

La troisième piste formule des questionnements qui rappellent certains principes de l'approche économique. Les employeurs et les employés estiment les bénéfices marginaux et coûts marginaux des occasions qui se présentent devant eux (*benefit/cost calculus*). Il est plausible que l'employeur démontre de la tolérance envers certains types d'absence et certains employés afin de minimiser les effets du haut taux de roulement. Les employés ayant des enfants peuvent être appelés à choisir entre le travail et les responsabilités familiales. De cette façon, ils « calculent » ce qui est le plus avantageux tout en n'étant pas sanctionnés par l'employeur.

Somme toute, tout comme l'indique Kaiser (1998 : 93),

« the three approaches to studying absence behavior [...] are not mutually exclusive; indeed, they are complementary. Assessing their implications from an interdisciplinary perspective shows that [these three] forces contribute interdependently to the explanation of absence behavior ».

CONCLUSION

Partant du constat que l'absentéisme au travail est une préoccupation contemporaine majeure pour les gestionnaires d'organisations, le but principal de cette recherche était d'enquêter sur les liens de dépendance entre la perception de l'iniquité au travail et l'absentéisme. Il devenait ainsi pertinent de vérifier si l'absence d'un employé est la conséquence d'une iniquité perçue au sein du milieu de travail dans lequel il évolue.

Afin d'y parvenir, une revue de littérature concernant le phénomène de l'absentéisme au travail a été effectuée afin de cerner cette problématique. De cette revue, trois approches majeures de recherche ont été relevées : l'approche individuelle, l'approche psychosociale et l'approche économique. La synthèse des écrits recensés a conduit à construire un modèle théorique. À partir de ce modèle, 11 hypothèses ont été formulées. Le corps de la recherche visant à tester deux hypothèses principales met en relation l'absentéisme et deux types d'iniquité : l'iniquité distributive et l'iniquité procédurale (à travers ses effets sur l'engagement affectif d'un employé envers son employeur).

Les objectifs étaient de tester statistiquement les 11 hypothèses. Les deux hypothèses principales ont fait l'objet d'analyses par régressions linéaires. Les neuf autres hypothèses ont fait l'objet de tests bilatéraux corrélatifs. Selon les résultats de ces tests, des analyses de régressions ont été utilisées afin de vérifier la force et l'importance des liens corrélatifs.

Les données pour fin de tests d'hypothèses ont été collectées auprès d'employés d'une entreprise québécoise qui œuvre dans l'industrie des centres de contacts avec la clientèle.

À partir d'un questionnaire, autoadministré et distribué à 148 employés d'une entreprise, mesurant la perception de l'équité, de l'engagement affectif envers l'organisation ainsi que des paramètres biopsychosociaux, les résultats n'ont pas permis de confirmer complètement les deux hypothèses principales de cette recherche.

Le seul modèle qui a été confirmé met en relation indirecte la perception de l'équité procédurale, à travers ses effets directs sur l'engagement affectif, et les absences pour motif de maladie. Autrement dit, cela signifie qu'au sein de l'entreprise choisie à titre de terrain de recherche, l'employé qui perçoit ses relations avec ses supérieurs et son organisation comme inéquitable, voit son engagement affectif diminué et semble chercher à rétablir l'équité en s'absentant pour des motifs de maladie. Par contre, soulignons que cette étude ne cherchait pas à analyser les politiques d'absences de l'entreprise et surtout, la façon d'appliquer et de gérer ces dernières.

Les résultats concernant les hypothèses secondaires et tertiaires ont permis de relever que la situation familiale de l'employé a été corrélée significativement avec l'absence autorisée. De plus, les résultats indiquent que l'ancienneté au travail affecte la perception de l'équité. Finalement, c'est avec prudence (le test de fiabilité ayant échoué, voir chapitre 4) qu'on a remarqué que le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail agit sur la perception de l'équité au travail.

L'analyse des résultats de cette étude permet de suggérer trois nouvelles pistes de recherche. Une première piste, issue d'une approche individuelle, signale les possibilités de recherches futures déterminant et vérifiant les relations de dépendance entre l'engagement affectif d'un employé envers l'organisation, la perception de la gravité de son état de santé et son comportement d'absentéisme.

Une deuxième piste de recherche tient compte de la dimension psychosociale de l'absentéisme. Il semble que le contexte de travail ne puisse pas être ignoré lors de recherche portant sur l'absentéisme. Ainsi, les études futures ne devraient pas sous-estimer la culture organisationnelle du terrain de recherche et devraient, parallèlement, mesurer l'impact de cultures d'absences, faibles ou fortes.

Finalement, une troisième piste formule des questionnements concernant de nouvelles hypothèses. Dans une perspective provenant de l'approche économique, l'organisation choisie comme terrain de recherche semblait démontrer de la tolérance envers les absences autorisées. Il serait intéressant de vérifier si le but recherché par l'organisation était de minimiser les effets d'un taux de roulement élevé et d'un manque de main-d'oeuvre.

À la lumière des résultats de cette recherche et devant la complexité de cette problématique, le gestionnaire qui désire résoudre les problèmes d'absentéisme au sein de son organisation, est devant une tâche ardue. Cependant, il est possible de réduire les impacts de cette problématique. Selon les résultats d'une étude de McHugh (2002), les organisations qui connaissent des taux d'absence moins élevés possèdent, entre autres, les caractéristiques suivantes : a) l'organisation possède une politique de gestion des absences précises et bien implantées; b) les employés et les

gestionnaires connaissent bien le fonctionnement de la politique d'absentéisme en vigueur au sein de leur organisation; et c) les gestionnaires appliquent à la lettre la politique d'absence, démontrent très peu de laxisme et font preuve de cohérence et de fermeté dans l'application de cette dernière.

Puisqu'un gestionnaire ne peut pas agir sur des aspects tel que la personnalité des employés ou sur l'environnement externe de l'entreprise, une application stricte et juste d'une politique d'absence pourrait être un moyen agissant favorablement sur la perception des employés pour ainsi contribuer à la diminution de l'absentéisme.

Tout compte fait, l'absentéisme au travail ne peut pas faire l'objet de recherches ignorant la contribution de plusieurs disciplines. Cette conclusion pose un nouveau problème. Comment pouvons-nous établir l'approche qui a le plus d'importance?

La somme des connaissances sur la problématique de l'absentéisme au travail nous permet d'observer que les différentes forces des approches individuelles, psychosociales et économiques opèrent conjointement pour expliquer l'absentéisme. Cependant, le poids relatif, que l'on peut attacher à ces dernières, dépend principalement du contexte dans lequel le phénomène de l'absentéisme est observé et surtout ce que le chercheur tente d'expliquer.

Les conclusions tirées de cette étude confirment les propos de Kaiser (1998) qui a insisté sur la nécessité d'effectuer des recherches interdisciplinaires sur l'absentéisme.

« [The] assessment of our knowledge of absenteeism as provided by the individual, social psychological, and economic approaches to absence research leaves us with the realization that further gains in knowledge will be conditional upon adopting a truly interdisciplinary approach to future research » (Kaiser, 1998: 93).

Mais malgré une approche interdisciplinaire, le chercheur pourra toujours se questionner sur les causes réelles de l'absence. Il semble que parfois les motivations profondes de s'absenter, paraissent inconnues même au principal intéressé, celui qui s'absente.

ANNEXE 1

Le questionnaire de recherche

Numéro d'employé : _____

VOS PERCEPTIONS SUR VOTRE MILIEU DE TRAVAIL

Vos réponses resteront confidentielles et ne seront pas transmises à votre employeur

L'usage du masculin sert seulement à alléger le texte.

N'oubliez pas de répondre aux questions trouvées à l'endos.

N'oubliez pas d'inscrire votre numéro d'employé en haut, à droite de cette page.

Veillez encercler le chiffre correspondant le mieux à vos conditions de travail.

	<i>Jamais</i>			<i>toujours</i>		
• Je peux déterminer moi-même quand une tâche de travail doit être exécutée.	1	2	3	4	5	
• Je peux sans inconvénient quitter mon poste de travail pendant quelques instants.	1	2	3	4	5	
• J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.	1	2	3	4	5	
• Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.	1	2	3	4	5	
• Je peux déterminer mes plages horaires de travail.	1	2	3	4	5	

Veillez encercler le chiffre reflétant le mieux votre opinion sur les énoncés suivants :

	<i>trop bas</i>			<i>trop élevé</i>		
• Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez vos efforts à ceux de vos collègues?	1	2	3	4	5	
• Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez votre charge de travail à celle de vos collègues?	1	2	3	4	5	
• Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez votre charge de travail au cours des 6 derniers mois à celle précédant cette période?	1	2	3	4	5	
• Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez les difficultés de votre travail au cours des 6 derniers mois à celles précédant cette période?	1	2	3	4	5	

	<i>pas apprécié</i>		<i>entièrement apprécié</i>		
• Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant vos efforts à ceux de vos collègues?	1	2	3	4	5
• Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant votre charge de travail à celle de vos collègues?	1	2	3	4	5
• Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant votre charge de travail au cours des 6 derniers mois à celle précédant cette période?	1	2	3	4	5
• Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant les difficultés de votre travail au cours des 6 derniers mois à celles précédant cette période?	1	2	3	4	5
	<i>pas du tout</i>		<i>entièrement</i>		
• Je ressens les problèmes de l'organisation pour laquelle je travaille comme si c'était mes propres problèmes.	1	2	3	4	5
• Je me sens émotionnellement attaché à l'organisation pour laquelle je travaille.	1	2	3	4	5
• L'organisation pour laquelle je travaille compte beaucoup pour moi.	1	2	3	4	5
• Je me sens aussi bien dans l'organisation pour laquelle je travaille qu'à la maison.	1	2	3	4	5
• Je me sens comme un membre de la famille dans l'organisation pour laquelle je travaille.	1	2	3	4	5
• Mes supérieurs m'informent à temps des changements apportés à mon travail.	1	2	3	4	5
• Mes supérieurs me fournissent de bonnes explications si quelque chose ne fonctionne pas bien dans mon travail.	1	2	3	4	5
• Mes supérieurs démontrent qu'ils me respectent.	1	2	3	4	5
• Mes supérieurs démontrent que je suis précieux pour l'organisation pour laquelle je travaille.	1	2	3	4	5
• Mes supérieurs communiquent avec moi de façon honnête et franche.	1	2	3	4	5
• Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les dirigeants agissent purement par intérêts personnels.	1	2	3	4	5
• Dans l'organisation pour laquelle je travaille, chaque employé est traité de la même façon.	1	2	3	4	5

- | | | | | | |
|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---|---|---|---|---|
| • Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les dirigeants essaient d'être bien informés avant de prendre des décisions nous concernant. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les plaintes des employés sont prises au sérieux. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les points de vue des employés sont considérés. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |
| • Dans l'organisation pour laquelle je travaille, je me sens isolé par mes collègues de travail. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 |

Votre âge? : _____ **Votre sexe?** : homme ☐ femme ☐

Votre statut civil : marié/conjoint de fait ☐ séparé/divorcé ☐

Le nombre d'enfants à charge et ayant moins de 18 ans : _____

Depuis combien de temps travaillez-vous pour votre employeur actuel? :

Depuis combien de temps occupez-vous le même poste? :

Dernier niveau de scolarité obtenu : _____

N.B : Vos réponses resteront confidentielles et ne seront pas transmises à votre employeur

ANNEXE 2

Lettre explicative présentée aux employés



Le 1^{er} décembre 2004

Madame, Monsieur,

Je suis une étudiante à la maîtrise en gestion des organisations de l'UQAT. Pour obtenir ce diplôme, je dois effectuer une recherche scientifique dans le domaine de la gestion.

Pour faire avancer les connaissances en sciences de la gestion, je cherche à démontrer la pertinence d'un modèle théorique. Ce modèle démontre les relations possibles entre, la perception des employés sur leur milieu de travail, et leur constance au travail. Je dois donc mesurer ces perceptions à partir d'un questionnaire.

Afin de respecter le principe de transparence et la politique d'*Éthique de la recherche impliquant des êtres humains* de l'UQAT, aucun moyen détourné ou subterfuge n'est utilisé pour collecter les données. La participation à cette recherche est **strictement volontaire**.

Le fait de vous identifier avec votre numéro d'employé sur ce questionnaire me permettra d'établir un lien entre vos réponses et votre constance au travail, donnée qui sera fournie par l'employeur.

Il a été entendu que **votre employeur ne me transmettra pas votre nom**. Il me sera donc impossible de vous identifier en tant que personne, ce qui assure votre anonymat.

Suite à une entente avec votre employeur, **vos réponses demeureront confidentielles** et votre employeur n'aura accès qu'à une synthèse globale de la recherche.

Ce **questionnaire et ses réponses restent anonymes** et ne seront **jamais transmis à votre employeur**. Je détruirai le questionnaire et vos réponses dès qu'elles seront entrées dans un système de traitement de données situé à l'UQAT, accessible qu'à moi-même et inaccessible de l'extérieur.

Il ne prend que **8 à 10 minutes** pour répondre à ce questionnaire. Répondez de la façon la plus spontanée et la plus honnête possible.

Vous trouverez ci-joint, le questionnaire et une enveloppe de retour pré-affranchie adressée au soin de Manon Albert à l'Unité d'enseignement et de recherche en sciences de la gestion de l'UQAT. Veuillez retourner vos réponses **avant le 13 décembre 2004**.

Merci pour votre attention et votre coopération, et dans l'espoir d'avoir le plus grand nombre de répondants/es.

Manon Albert
Étudiante à la maîtrise en gestion des organisations de l'UQAT

ANNEXE 3

Page frontispice (formulaire de consentement)

QUESTIONNAIRE

VOS PERCEPTIONS SUR VOTRE MILIEU DE TRAVAIL

Il a été entendu avec votre employeur :

- *qu'aucun nom ne sera transmis au chercheur;*
- *que les réponses seront traitées à l'UQAT et que les questionnaires remplis ne seront pas transmis à l'employeur mais directement au chercheur par l'entremise d'une enveloppe de retour pré-affranchie et pré-adressée au soin de Manon Albert à l'Unité d'enseignement et de recherche en sciences de la gestion;*
- *que le chercheur transmettra à l'employeur une synthèse globale de la recherche, aucun résultat individuel ne sera transmis;*
- *que le chercheur ne mentionnera pas le nom de l'entreprise dans le mémoire de recherche;*
- *que les résultats globaux et non individuels de la recherche seront publiés par l'entremise du mémoire de recherche.*

En inscrivant votre numéro d'employé sur le questionnaire :

- **vous consentez volontairement et en connaissance de cause à faire partie de cette recherche;**
- **vous permettez au chercheur d'effectuer une relation entre vos réponses et les données de constance au travail que me fournira votre employeur.**

Je m'engage, en tant que chercheur, de préserver votre anonymat envers votre employeur. Veuillez répondre de façon spontanée et la plus honnête possible.

Si vous désirez connaître les résultats globaux, ils vous seront accessibles aux sur le site Internet, http://cf.geocities.com/recherche_uqat/ Le nom de l'entreprise ne sera jamais mentionné sur ce site.

Merci pour votre précieuse collaboration. En participant, vous contribuez à l'avancement de la recherche en sciences de la gestion.

Manon Albert, étudiante à la maîtrise en gestion des organisations de l'UQAT
manon.albert@uqat.ca

ANNEXE 4

Distribution des données concernant le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail

Tableau annexe 4.1

Variable - contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail

Échelle de Likert de 1 à 5 1= pas du tout 5= entièrement	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
CT1 - Je peux déterminer moi-même quand une tâche de travail doit être exécutée.	3,65	1,09	1	5
CT2 - Je peux sans inconvénient quitter mon poste de travail pendant quelques instants.	3,66	1,25	1	5
CT3 - J'ai mon mot à dire sur la façon dont le travail doit être effectué.	3,00	1,18	1	5
CT4 - Je décide moi-même quand je souhaite prendre mes jours de congé.	3,13	0,93	1	5
CT5 - Je peux déterminer mes plages horaires de travail.	2,92	0,98	1	5
CT- Perception du contrôle exercé par l'employé de l'organisation sur sa tâche de travail	3,28	0,60	1	5

Tableau annexe 4.2

Distribution des données concernant le contrôle exercé par l'employé sur la tâche de travail

Échelle de Likert de 1 à 5 1= pas du tout 5= entièrement	Mesure de la perception	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
CT1	1	6,5	6,5
	2	8,1	14,5
	3	19,4	33,9
	4	45,1	79,0
	5	21,0	100,0
	Total	100,0	
CT2	1	6,5	6,5
	2	14,5	21,0
	3	17,7	38,7
	4	29,0	67,7
	5	32,3	100,0
	Total	100,0	
CT3	1	11,3	11,3
	2	24,2	35,5
	3	29,0	64,5
	4	24,2	88,7
	5	11,3	100,0
	Total	100,0	
CT4	1	4,8	4,8
	2	16,1	21,0
	3	46,8	67,7
	4	25,8	93,5
	5	6,5	100,0
	Total	100,0	
CT5	1	8,1	8,1
	2	22,6	30,6
	3	43,5	74,2
	4	21,0	95,2
	5	4,8	100,0
	Total	100,0	

ANNEXE 5

La fréquence et la durée des absences sur une période de six mois

Tableau annexe 5.1

Distribution de la fréquence des absences des employés de l'échantillon du 1^{er} juin 2004 au 30 novembre 2004

	Fréquence	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
Fréquence totale	0	25,9	25,9
	1	15,5	41,4
	2	5,2	46,6
	3	17,2	63,8
	4	6,9	70,7
	5	5,2	75,9
	6	3,4	79,3
	7	3,4	82,8
	9	3,4	86,2
	10	5,2	91,4
	11	1,7	93,1
	12	3,4	96,6
	14	1,7	98,3
	16	1,7	100,0
	Total	100,0	
Fréquence d'absence pour motif de maladie	0	77,6	77,6
	1	15,5	93,1
	2	6,9	100,0
	Total	100,0	
Fréquence d'absence autorisée	0	31,0	31,0
	1	22,4	53,4
	2	3,4	56,9
	3	15,5	72,4
	4	5,2	77,6
	5	12,1	89,7
	7	3,4	93,1
	9	1,7	94,8
	10	3,4	98,3
	11	1,7	100,0
	Total	100,0	
Fréquence d'absence non autorisée	0	69,0	69,0
	1	13,8	82,8
	2	1,7	84,5
	3	3,4	87,9
	4	5,2	93,1
	5	3,4	96,6
	6	1,7	98,3
	7	1,7	100,0
	Total	100,0	

Tableau annexe 5.2

Distribution de la durée totale des absences des employés de l'échantillon du 1^{er} juin
2004 au 30 novembre 2004

	Durée	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
Durée totale	0,00	27,6	27,6
	0,50	1,7	29,3
	1,00	1,7	31,0
	1,50	3,4	34,5
	3,42	1,7	36,2
	3,75	1,7	37,9
	5,00	1,7	39,7
	5,50	1,7	41,4
	5,75	3,4	44,8
	6,00	1,7	46,6
	7,13	1,7	48,3
	7,75	1,7	50,0
	7,92	1,7	51,7
	8,67	1,7	53,4
	8,75	3,4	56,9
	8,92	1,7	58,6
	9,17	1,7	60,3
	9,25	1,7	62,1
	12,50	1,7	63,8
	13,25	1,7	65,5
	15,00	1,7	67,2
	16,75	1,7	69,0
	17,50	1,7	70,7
	17,80	1,7	72,4
	19,50	1,7	74,1
	20,25	1,7	75,9
	20,37	1,7	77,6
	20,50	1,7	79,3
	20,72	1,7	81,0
	21,38	1,7	82,8
	24,00	1,7	84,5
	29,91	1,7	86,2
	32,50	1,7	87,9
	32,75	1,7	89,7
	35,00	1,7	91,4
	45,57	1,7	93,1
	49,25	1,7	94,8
	51,50	1,7	96,6
	55,67	1,7	98,3
	63,17	1,7	100,0
	Total	100,0	

Tableau annexe 5.3

Distribution de la durée des absences pour motif de maladie et des absences autorisée des employés de l'échantillon du 1^{er} juin 2004 au 30 novembre 2004

	Durée	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
Durée de l'absence pour motif de maladie	0,00	75,9	75,9
	0,25	1,7	77,6
	1,00	1,7	79,3
	2,75	1,7	81,0
	3,00	1,7	82,8
	6,00	1,7	84,5
	7,00	5,2	89,7
	8,00	1,7	91,4
	10,75	1,7	93,1
	12,00	3,4	96,6
	12,75	1,7	98,3
	13,00	1,7	100,0
	Total	100,0	
Durée de l'absence autorisée	0,00	29,3	29,3
	0,50	1,7	31,0
	1,00	1,7	32,8
	1,50	3,4	36,2
	2,75	1,7	37,9
	3,42	1,7	39,7
	3,75	1,7	41,4
	4,00	1,7	43,1
	4,25	1,7	44,8
	4,75	3,4	48,3
	5,00	1,7	50,0
	5,75	1,7	51,7
	6,00	1,7	53,4
	6,50	1,7	55,2
	7,13	1,7	56,9
	7,50	3,4	60,3
	7,75	1,7	62,1
	7,92	1,7	63,8
	8,75	1,7	65,5
	9,25	1,7	67,2
	11,00	1,7	69,0
	13,37	1,7	70,7
	13,50	1,7	72,4
	14,97	1,7	74,1
	15,00	1,7	75,9
	15,50	1,7	77,6
	16,42	1,7	79,3
	16,63	1,7	81,0
	18,75	3,4	84,5
	20,50	1,7	86,2
	21,75	1,7	87,9
	22,75	1,7	89,7
	24,50	1,7	91,4
	27,75	1,7	93,1
	33,67	1,7	94,8
	36,35	1,7	96,6
	39,50	1,7	98,3
	63,17	1,7	100,0
	Total	100,0	

Tableau annexe 5.4

Distribution de la durée des absences non autorisées des employés de
l'échantillon sur une période du 1^{er} juin 2004 au 30 novembre 2004

	Durée	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
Durée de l'absence non autorisée	0,00	70,7	70,7
	0,25	1,7	72,4
	0,50	1,7	74,1
	0,67	1,7	75,9
	1,25	1,7	77,6
	1,42	1,7	79,3
	1,97	1,7	81,0
	2,25	1,7	82,8
	2,83	1,7	84,5
	4,00	3,4	87,9
	4,75	3,4	91,4
	4,92	1,7	93,1
	11,16	1,7	94,8
	16,33	1,7	96,6
	18,07	1,7	98,3
	22,00	1,7	100,0
	Total	100,0	

ANNEXE 6

Distribution des données concernant la perception de l'équité distributive

Tableau annexe 6.1

La perception de l'équité distributive des employés de l'échantillon				
échelle de Likert de 1 à 5, 1= trop bas 5= trop élevé	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
EDS1- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez vos efforts à ceux de vos collègues?	2,84	0,71	1	4
EDS2- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez votre charge de travail à celle de vos collègues?	2,95	0,59	1	4
EDS3- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez votre charge de travail au cours des 6 derniers mois à celle précédant cette période?	2,93	0,54	1	4
EDS4- Que pensez-vous de votre salaire lorsque vous comparez les difficultés de votre travail au cours des 6 derniers mois à celles précédant cette période?	2,85	0,62	1	5
EDA1- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant vos efforts à ceux de vos collègues?	3,88	0,91	1	5
EDA2- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant votre charge de travail à celle de vos collègues?	3,77	0,93	1	5
EDA3- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant votre charge de travail au cours des 6 derniers mois à celle précédant cette période?	3,75	0,92	1	5
EDA4- Que pensez-vous de l'appréciation reçue de la part de vos supérieurs en comparant les difficultés de votre travail au cours des 6 derniers mois à celles précédant cette période?	3,74	0,90	1	5

Tableau annexe 6.2

Distribution des données sur la perception de l'équité distributive des employés de l'échantillon

échelle de Likert de 1 à 5, 1= trop bas 5= trop élevé	Mesure de la perception	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
EDS1	1	6,5	6,5
	2	14,5	21,0
	3	67,7	88,7
	4	11,3	100,0
	5	0,0	
	Total	100,0	
EDS2	1	3,2	3,2
	2	9,7	12,9
	3	75,8	88,7
	4	11,3	100,0
	5	0,0	
	Total	100,0	
EDS3	1	3,2	3,2
	2	8,1	11,3
	3	80,6	91,9
	4	8,1	100,0
	5	0,0	
	Total	100,0	
EDS4	1	3,2	3,2
	2	16,1	19,4
	3	74,2	93,5
	4	4,8	98,4
	5	1,6	100,0
	Total	100,0	
EDA1	1	1,6	1,6
	2	3,2	4,8
	3	29,0	33,9
	4	38,7	72,6
	5	27,4	100,0
	Total	100,0	
EDA2	1	1,6	1,6
	2	3,2	4,8
	3	38,7	43,5
	4	30,6	74,2
	5	25,8	100,0
	Total	100,0	
EDA3	1	1,6	1,6
	2	3,2	4,8
	3	37,1	41,9
	4	33,9	75,8
	5	24,2	100,0
	Total	100,0	
EDA4	1	1,6	1,6
	2	3,2	4,8
	3	37,1	41,9
	4	35,5	77,4
	5	22,6	100,0
	Total	100,0	

Tableau annexe 6.3

La perception de l'équité procédurale des employés de l'échantillon

échelle de Likert de 1 à 5, 1= pas du tout 5= entièrement	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
EPS1- Mes supérieurs m'informent à temps des changements apportés à mon travail.	3,67	1,07	1	5
EPS2- Mes supérieurs me fournissent de bonnes explications si quelque chose ne fonctionne pas bien dans mon travail.	4,39	0,75	2	5
EPS3- Mes supérieurs démontrent qu'ils me respectent.	4,47	0,86	1	5
EPS4- Mes supérieurs démontrent que je suis précieux pour l'organisation pour laquelle je travaille.	3,98	1,02	1	5
EPS5- Mes supérieurs communiquent avec moi de façon honnête et franche.	4,16	1,04	1	5
EPS – Perception de l'équité procédurale selon la relation de l'employé avec ses supérieurs	4,14	0,75	1	5
EPO1- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, chaque employé est traité de la même façon.	3,61	1,23	1	5
EPO2- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les dirigeants essaient d'être bien informés avant de prendre des décisions nous concernant.	3,95	1,02	1	5
EPO3- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les plaintes des employés sont prises au sérieux.	4,11	0,99	1	5
EPO4- Dans l'organisation pour laquelle je travaille, les points de vue des employés sont considérés.	3,94	1,02	1	5
EPO- Perception de l'équité procédurale selon la relation de l'employé avec son organisation	3,90	0,86	1	5

Tableau annexe 6.4

Distribution des données sur la perception de l'équité procédurale des employés de l'échantillon			
échelle de Likert de 1 à 5, 1= pas du tout 5= entièrement	Mesure de la perception	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
EPS1	1	4,8	4,8
	2	9,7	14,5
	3	19,4	33,9
	4	45,2	79,0
	5	21,0	100,0
	Total	100,0	
EPS2	1	0,0	0,0
	2	1,6	1,6
	3	11,3	12,9
	4	33,9	46,8
	5	53,2	100,0
	Total	100,0	
EPS3	1	1,6	1,6
	2	1,6	3,2
	3	9,7	12,9
	4	22,6	35,5
	5	64,5	100,0
	Total	100,0	
EPS4	1	1,6	1,6
	2	8,1	9,7
	3	17,7	27,4
	4	35,5	62,9
	5	37,1	100,0
	Total	100,0	
EPS5	1	1,6	1,6
	2	9,7	11,3
	3	8,1	19,4
	4	32,3	51,6
	5	48,4	100,0
	Total	100,0	
EPO1	1	6,5	6,5
	2	12,9	19,4
	3	24,2	43,5
	4	25,8	69,4
	5	30,6	100,0
	Total	100,0	
EPO2	1	1,6	1,6
	2	6,5	8,1
	3	24,2	32,3
	4	30,6	62,9
	5	37,1	100,0
	Total	100,0	
EPO4	1	1,6	1,6
	2	6,5	8,1
	3	14,5	22,6
	4	33,9	56,5
	5	43,5	100,0
	Total	100,0	
EPO5	1	1,6	1,6
	2	6,5	8,1
	3	25,8	33,9
	4	29,0	62,9
	5	37,1	100,0
	Total	100,0	

ANNEXE 7

Distribution des données concernant l'engagement affectif des employés envers l'organisation

Tableau annexe 7.1

L'engagement affectif des employés de l'échantillon envers l'organisation

Échelle de Likert de 1 à 5 1= pas du tout 5= entièrement	Moyenne	Écart-type	Minimum	Maximum
ENG1 - Je ressens les problèmes de l'organisation pour laquelle je travaille comme si c'était mes propres problèmes.	2,50	1,20	1	5
ENG2 - Je me sens émotionnellement attaché à l'organisation pour laquelle je travaille.	3,60	1,09	1	5
ENG3 - L'organisation pour laquelle je travaille compte beaucoup pour moi.	3,89	1,07	1	5
ENG4 - Je me sens aussi bien dans l'organisation pour laquelle je travaille qu'à la maison.	3,52	1,10	1	5
ENG5 - Je me sens comme un membre de la famille dans l'organisation pour laquelle je travaille.	4,03	0,90	1	5
ENG – Engagement affectif de l'employé envers son organisation	3,50	0,79	1	5

Tableau annexe 7.2

Distribution des données de l'engagement affectif des employés de l'échantillon envers l'organisation

échelle de Likert de 1 à 5, 1= pas du tout 5= entièrement	Mesure de la perception	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
ENG1	1	25,8	25,8
	2	25,8	51,6
	3	25,8	77,4
	4	17,7	95,2
	5	4,8	100,0
	Total	100,0	
ENG2	1	1,6	1,6
	2	17,7	19,4
	3	24,2	43,5
	4	32,3	75,8
	5	24,2	100,0
	Total	100,0	
ENG3	1	3,2	3,2
	2	8,1	11,3
	3	19,4	30,6
	4	35,5	66,1
	5	33,9	100,0
	Total	100,0	
ENG4	1	4,8	4,8
	2	12,9	17,7
	3	27,4	45,2
	4	35,5	80,6
	5	19,4	100,0
	Total	100,0	
ENG5	1	1,6	1,6
	2	3,2	4,8
	3	19,4	24,2
	4	41,9	66,1
	5	33,9	100,0
	Total	100,0	
ENG	1	3,2	3,2
	2	19,3	22,5
	3	40,4	62,9
	4	35,5	98,4
	5	1,6	100,0
	Total	100,0	

ANNEXE 8

Distribution des données biopsychosociales

Tableau annexe 8

Distribution des données concernant les paramètres biopsychosociaux du modèle théorique

	Mesure	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
Sexe (1=masculin, 2=féminin)	1	21,0	21,0
	2	79,0	100,0
	Total	100,0	
Âge	18	6,5	6,5
	19	8,1	14,5
	20	6,5	21,0
	21	4,8	25,8
	22	1,6	27,4
	24	6,5	33,9
	25	3,2	37,1
	26	6,5	43,5
	28	3,2	46,8
	29	1,6	48,4
	30	4,8	53,2
	31	4,8	58,1
	32	3,2	61,3
	34	3,2	64,5
	35	4,8	69,4
	37	1,6	71,0
	40	4,8	75,8
	41	1,6	77,4
	43	4,8	82,3
	46	1,6	83,9
	47	1,6	85,5
	48	1,6	87,1
	50	1,6	88,7
	51	3,2	91,9
	54	1,6	93,5
	55	1,6	95,2
	56	3,2	98,4
	57	1,6	100,0
	Total	100,0	
Nombre d'enfants à la charge de l'employé	0	64,5	64,5
	1	16,1	80,6
	2	16,1	96,8
	3	1,6	98,4
	4	1,6	100,0
	Total	100,0	

	Mesure	Pourcentage valide (%)	Pourcentage cumulé (%)
Niveau de scolarisation (1=Secondaire, 2=Collégial, 3=Universitaire)	1	56,5	56,5
	2	32,3	88,7
	3	11,3	100,0
	Total	100,0	
Ancienneté (nombre de mois à l'emploi de l'organisation)	1	4,8	4,8
	2	16,1	21,0
	3	14,5	35,5
	4	1,6	37,1
	6	3,2	40,3
	7	4,8	45,2
	9	1,6	46,8
	10	3,2	50,0
	11	1,6	51,6
	12	4,8	56,5
	14	1,6	58,1
	15	3,2	61,3
	16	1,6	62,9
	18	8,1	71,0
	20	1,6	72,6
	26	1,6	74,2
	27	1,6	75,8
	30	1,6	77,4
	33	1,6	79,0
	36	3,2	82,3
	42	3,2	85,5
	48	14,5	100,0
	Total	100,0	

ANNEXE 9

Résumé des modèles équité distributive/absence

Tableau annexe 9.1a

Résumé du modèle équité distributive/fréquence d'absence pour motif de maladie

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,175(a)	0,031	-0,002	0,573

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.1b

ANOVA du modèle équité distributive/fréquence d'absence pour motif de maladie

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	0,613	2	0,306	0,931	0,400(a)
	Résidu	19,405	59	0,329		
	Total	20,017	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.1c

Coefficients du modèle équité distributive/fréquence d'absence pour motif de maladie

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(constante)	0,204	0,456			0,446	0,657
	EDS	0,161	0,144	0,151		1,120	0,267
	EDA	-0,100	0,092	-0,148		-1,096	0,278

Tableau annexe 9.2a

Résumé du modèle équité distributive/fréquence d'absence autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,154(a)	0,024	-0,009	2,766

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.2b

ANOVA du modèle équité distributive/fréquence d'absence autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	11,039	2	5,520	0,721	0,490(a)
	Résidu	451,461	59	7,652		
	Total	462,500	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.2c

Coefficients du modèle équité distributive/fréquence d'absence autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	5,082	2,201		2,309	0,024
	EDS	-0,477	0,693	-0,093	-0,688	0,494
	EDA	-0,315	0,441	-0,097	-0,714	0,478

Tableau annexe 9.3a

Résumé du modèle du modèle équité distributive/fréquence d'absence non autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,170(a)	0,029	-0,004	1,663

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.3b

ANOVA du modèle équité distributive/fréquence d'absence non autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	4,880	2	2,440	0,882	0,419(a)
	Résidu	163,275	59	2,767		
	Total	168,155	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.3c

Coefficients du modèle équité distributive/fréquence d'absence non autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(constante)	0,361	1,324			0,273	0,786
	EDS	0,498	0,417	0,162		1,195	0,237
	EDA	-0,247	0,265	-0,126		-0,929	0,356

Tableau annexe 9.4a

Résumé du modèle équité distributive/durée d'absence pour motif de maladie

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,234(a)	0,055	0,023	3,621

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.4b

ANOVA du modèle équité distributive/durée d'absence pour motif de maladie

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	44,835	2	22,417	1,709	0,190(a)
	Résidu	773,773	59	13,115		
	Total	818,608	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.4c

Coefficients du modèle équité distributive/durée d'absence pour motif de maladie

Modèle		Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	t	Signification
		B		Bêta		
1	(constante)	0,895	2,881		0,311	0,757
	EDS	1,395	0,907	0,205	1,539	0,129
	EDA	-0,845	0,578	-0,195	-1,462	0,149

Tableau annexe 9.5a

Résumé du modèle équité distributive/durée d'absence autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,177(a)	0,031	-0,001	11,881

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.5b

ANOVA du modèle équité distributive/durée d'absence autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	269,614	2	134,807	0,955	0,391(a)
	Résidu	8329,0	59	141,170		
	Total	8598,6	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.5c

Coefficients du modèle équité distributive/durée d'absence autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(constante)	22,083	9,453			2,336	0,023
	EDS	-3,458	2,975	-0,157		-1,162	0,250
	EDA	-0,643	1,896	-0,046		-0,339	0,736

Tableau annexe 9.6a

Résumé du modèle équité distributive/durée d'absence non autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,057(a)	0,003	-0,031	4,404

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.6b

ANOVA du modèle équité distributive/durée d'absence non autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	3,725	2	1,862	0,096	0,909(a)
	Résidu	1144,3	59	19,396		
	Total	1148,0	61			

a Valeurs prédites : (constantes), EDA, EDS

Tableau annexe 9.6c

Coefficients du modèle équité distributive/durée d'absence non autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(constante)	0,228	3,504			0,065	0,948
	EDS	0,327	1,103	0,041		0,297	0,768
	EDA	0,149	0,703	0,029		0,212	0,833

ANNEXE 10

Résumé des modèles engagement affectif/absence

Tableau annexe 10.1a

Résumé du modèle engagement affectif/fréquence d'absence autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,072(a)	0,005	-0,011	2,769

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.1b

ANOVA du modèle engagement affectif/fréquence d'absence autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	2,427	1	2,427	0,316	0,576(a)
	Résidu	460,073	60	7,668		
	Total	462,500	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.1c

Coefficients du modèle engagement affectif/fréquence d'absence autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés	Erreur standard	Coefficients standardisés	t	Signification
		B		Bêta		
1	(constante)	3,386	1,614		2,098	0,040
	ENG	-0,253	0,449	-0,072	-0,563	0,576

Tableau annexe 10.2a

Résumé du modèle engagement affectif/fréquence d'absence non autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,057(a)	0,003	-0,013	1,671

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.2b

ANOVA du modèle engagement affectif/fréquence d'absence non autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	0,541	1	0,541	0,194	0,662(a)
	Résidu	167,615	60	2,794		
	Total	168,155	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.2c

Coefficients du modèle engagement affectif/fréquence d'absence non autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	0,461	0,974		0,473	0,638
	ENG	0,119	0,271	0,057	0,440	0,662

Tableau annexe 10.3a

Résumé du modèle engagement affectif/durée totale d'absence

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,088(a)	0,008	-0,009	15,303

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.3b

ANOVA du modèle engagement affectif/durée totale d'absence

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	109,793	1	109,793	0,469	0,496(a)
	Résidu	14051,5	60	234,193		
	Total	14161,4	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.3c

Coefficients du modèle engagement affectif/durée totale d'absence

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(constante)	18,907	8,922			2,119	0,038
	ENG	-1,700	2,483	-0,088		-0,685	0,496

Tableau annexe 10.4a

Résumé du modèle engagement affectif/durée d'absence pour motif de maladie

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,222(a)	0,049	0,033	3,602

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.4b

ANOVA du modèle engagement affectif/durée d'absence pour motif de maladie

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	40,309	1	40,309	3,107	0,083(a)
	Résidu	778,299	60	12,972		
	Total	818,608	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.4c

Coefficients du modèle engagement affectif/durée d'absence pour motif de maladie

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	5,380	2,100		2,562	0,013
	ENG	-1,030	0,584	-0,222	-1,763	0,083

Tableau annexe 10.5a

Résumé du modèle engagement affectif/durée d'absence autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,035(a)	0,001	-0,015	11,963

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.5b

ANOVA du modèle engagement affectif/durée d'absence autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	10,688	1	10,688	0,075	0,786(a)
	Résidu	8587,9	60	143,132		
	Total	8598,2	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.5c

Coefficients du modèle engagement affectif/durée d'absence autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés		t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta			
1	(constante)	11,430	6,975			1,639	0,106
	ENG	-0,531	1,941	-0,035		-0,273	0,786

Tableau annexe 10.6a

Résumé du modèle engagement affectif/durée d'absence non autorisée

Modèle	R	R ²	R ² ajusté	Erreur standard de l'estimation
1	0,001(a)	0,000	-0,017	4,374

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.6b

ANOVA du modèle engagement affectif/durée d'absence non autorisée

Modèle		Somme des carrés	ddl	Carré moyen	F	Signification
1	Régression	0,002	1	0,002	0,000	0,992(a)
	Résidu	1148,1	60	19,134		
	Total	1148,1	61			

a Valeurs prédites : (constantes), ENG

Tableau annexe 10.6c

Coefficients du modèle engagement affectif/durée d'absence non autorisée

Modèle		Coefficients non standardisés		Coefficients standardisés	t	Signification
		B	Erreur standard	Bêta		
1	(constante)	1,770	2,550		0,694	0,490
	ENG	-0,008	0,710	-0,001	-0,011	0,992

RÉFÉRENCES

- Akyeampong, Ernest B. (2004) Fiche : Absences du travail. *L'emploi et le revenu en perspective*, vol.5, no.3.
- Bakker, Arnold B. et coll. (2001) Job demands and job resources as predictors of absence duration and frequency. *Journal of Vocational Behavior*, received 20 June 2001, Article in Press, 16 pages.
- Barmby, Tim. (2002) Worker absenteeism: a discrete hazard model with bivariate heterogeneity. *Labour Economics*, vol.9, 469-476.
- Bélanger, Jacques et coll. (1991) Contrôle du travail et absences de courte durée. *Relations Industrielles*, vol.46, no.4, 703-720.
- Bennett, Hadyn. (2002) Employee commitment: the key to absence management in local government? *Leadership & Organization Development Journal*, vol.23, no.8, 430-441.
- Brooke, Paul P. (1986) Beyond the Steers and Rhodes Model of Employee Attendance. *Academy of Management Review*, vol.11, no.2, 345-361.
- Brooke, Paul P. et Price, James L. (1989) The determinants of employee absenteeism: An empirical test of a causal model. *Journal of Occupational Psychology*, vol.62, 1-19.
- Chadwick-Jones, J.K. et coll. (1982) *Social psychology of absenteeism*. Praeger Publishers, 161 pages.
- Chanlat, J.F. (1990) *Stress, psychopathologie du travail et gestion*, dans Chanlat, J.F. *L'individu dans l'organisation: les dimensions oubliées*, Les Presses de l'Université Laval, Éditions ESKA, 709-722.
- Conseil médical du Québec. (2001) *Avis : Les maladies mentales : un éclairage contemporain*, Gouvernement du Québec, septembre, 110 pages.
- D'Astous, Alain (2000) *Le projet de recherche en marketing*, 2^e édition. Chenelière/McGraw-Hill, 436 pages.
- Bickman, Leonard et Rog, Debra J. (1998) *Handbook of Applied Social Research Methods*, Sage Publications, 580 pages.

- De Boer, Elpine M. et coll. (2002) Unfairness at work as a predictor of absenteeism. *Journal of Organizational Behavior*, vol.23, 181-197.
- DeKeyser, Véronique et Hansez, Isabelle (2000) *Questionnaire WOCCQ*, Faculté de Psychologie et des Sciences de l'Éducation, Université de Liège, 4 pages.
- De Vellis, R. F. (1991). *Scale development: Theory and applications*. Newbury Park, CA: Sage.
- Dierendonck, Dirk van et coll. (2002) Supervisory behavior, reciprocity and subordinate absenteeism. *Leadership & Organization Development Journal*, vol.23, no.2, 84-92.
- Dolan, Shimon L. et coll. (2002) *Psychologie du travail et comportement organisationnel*, Gaëtan Morin Éditeur, 484 pages.
- Edwards, Paul et Scullion Hugh. (1984) Absenteeism and the control of work. *The Sociological Review*, vol.32, no.3, 547-572.
- Emory, C. William. (1985) *Business Research Methods, Third Edition*, Richard D. Irwin, 478 pages.
- Farrell, Dan et Stamm, Carol Lee. (1988) Meta-Analysis of the Correlates of Employee Absence. *Human Relations*, vol.41, no.3, 211-227.
- Forgas, Joseph P. et George, Jennifer M. (2001) Affective Influences on Judgments and Behavior in Organizations: An Information Processing Perspective. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, vol.86, no.1, 3-34.
- Gascon, Hélène. (1993) L'absence pour maladie de longue durée chez des travailleuses d'une institution financière. *Relations Industrielles*, vol.48, no.3, 519-537.
- Gellatly, Ian R. et Luchak, Andrew A. (1998) Personal and Organizational Determinants of Perceived Absence Norms. *Human Relations*, vol.51, no.8, 1085-1102.
- Goldberg, Caren B. et Waldman, David A. (2000) Modeling employee absenteeism: testing alternative measures and mediated effects based on job satisfaction. *Journal of Organizational Behavior*, vol.21, 665-676.

- Hammer, Leslie B. et coll. (2003) Work-Family conflicting and work-related withdrawal behaviors. *Journal of Business and Psychology*, vol.17, no.3, 419-436.
- Harrison, David A. et Martocchio, Joseph J. (1998) Time for Absenteeism: A 20 Year Review of Origins, Offshoots, and Outcomes. *Journal of Management*, vol.24, no.3, 305-350.
- Harrison, David A. et Price, Kenneth H. (2003) Context and consistency in absenteeism: studying social and dispositional influences across multiple settings. *Human Resource Management Review*, vol.13, 203-225.
- Harvey, Joan et Nicholson Nigel. (1999) Minor illness as a legitimate reason for absence. *Journal of Organizational Behavior*, vol.20, 979-993.
- Johns, Gary. (2003) How methodological diversity has improved our understanding of absenteeism from work. *Human Resource Management Review*, vol.13, 157-184.
- Johns, Gary. (2001) In praise of context. *Journal of Organizational Behavior*, vol.22, 31-42.
- Kaiser, Carl P. (1998) What Do We Know About Employee Absence Behavior? An Interdisciplinary Interpretation. *Journal of Socio-Economics*, vol.27, no.1, 79-96.
- Kass, Steven et coll. (2001) State-trait boredom: Relationship to absenteeism, tenure, and job satisfaction. *Journal of Business and Psychology*, vol.16, no.2, 317-327.
- Kaplan, Harold I. et Sadock, Benjamin J. (1991) *Synopsis of psychiatry: Behavioral sciences/Clinical psychiatry*, 6e édition, Williams and Wilkins.
- Lalonde, Pierre et Aubut, Jocelyn et coll. (1999) *Psychiatrie clinique : Une approche bio-psycho-sociale. Tome I, Introduction et syndromes cliniques*, Gaëtan Morin Éditeur, 832 pages.
- Llapasset, Christian. (1990) *Processus psychologiques à l'origine du comportement d'absentéisme*, UQAM, 148 pages.
- Léonard, Christine et coll. (1987) Absentéisme et assiduité au travail: Deux moyens d'adaptation au stress? *Relations Industrielles*, vol.42, no.4, 774-789.

- Lewis-Beck, Michael S. (1980). *Applied Regression: An Introduction*, Series: *Quantitative Applications in the Social Sciences*, Sage University Paper, 79 pages.
- Martocchio, Joseph J. et Jimeno, Diana I. (2003) Employee absenteeism as an affective event. *Human Resource Management Review*, vol.13, 227-241.
- McHugh, Marie. (2002) The absence bug: a treatable viral infection? *Journal of Managerial Psychology*, vol.17, no.8, 722-738.
- Menard, Scott. (1995) *Applied Logistic Regression*, Series: *Quantitative Applications in the Social Sciences*, Sage University Paper, 98 pages.
- Reubart, Dale. (1985) *Anxiety and musical performance: On playing the piano from memory*, New York: Da Capo Press, 229 pages.
- Roehling, Mark V. (1997) The origins and early development of the psychological contract construct. *Journal of Management History*, vol.3, no.2, 204-217.
- Royal Australasian College of Physicians. (1999) Workplace attendance and absenteeism, *The Australasian Faculty of Occupational Medicine*, 64 pages.
- Sagie, Abraham. (1998) Employee Absenteeism, Organizational Commitment, and Job Satisfaction: Another Look. *Journal of Vocational Behavior*, vol.52, 156-171.
- Schermerhorn, John R. et coll. (1994) *Comportement humain et organisation*, Éditions du Renouveau pédagogique, 687 pages.
- Scherrer, Bruno. (1984) *Biostatistique*, Gaëtan Morin Éditeur, 850 pages.
- Skatun, John D. (2003) Take some days off, why don't you? Endogenous sick leave and pay. *Journal of Health Economics*, vol.22, 379-402.
- Steel, Robert P. et coll. (2002) Cross-level replication and extension of Steel and Rentsch's (1995) longitudinal absence findings. *Journal of Business and Psychology*, vol.16, no.3, 447-456.
- Steel, Robert P. et Rentsch, Joan R. (2003) What does unit-level absence mean? Issues for future unit-level absence research. *Human Resource Management Review*, vol.13, 185-202.

Steel, Robert. (2002) Methodological and operational issues in the construction of absence variables. *Human Resource Management Review*, vol. 13, 243-251.

Sur Internet:

Absenteeism by Resource One. Software Techniques Inc.
http://www.softwaretech.com/resources/hr_articles/absenteeism.htm

Absenteeism Up 11%, StatsCan Says. HR On-line.
<http://www.hronline.com/index.php?top=brief0>

Flood, Diane. *Absenteeism*. Monster Human Resources.
<http://hr.monster.ie/articles/absenteeism>

Cost of employee absenteeism up, says Watson Wyatt Study. Watson Wyatt Worldwide.
<http://www.watsonwyatt.com/news/press.asp?ID=6980>

SmartPros Editorial Staff. *Absenteeism Costs Companies More Than Ever, Survey Reveals.*
<http://hr.smartpros.com/x35672.xml>

Helsingin Sanomat International Edition (2000). *Working environment greater cause of absenteeism than lifestyle.*
<http://www2.helsinginsanomat.fi/english/archive/news.asp?id=20001205IE13>

Writing@CSU: Writing Center at the Colorado State University. *The Qualitative Versus Quantitative Debate.*
<http://writing.colostate.edu/references/research/gentrans/pop2f.cfm>